**NESTA SEÇÃO**

Informativo

**Dezembro/2013**

*Prezados (as) Senhores (as),*

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

**INFORMATIVO 012-13**

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**Ministério do Trabalho e Emprego**

**SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº17, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2013**

**(D.O.U. 14/11/2013)**

Estabelece procedimentos e cronograma para utilização do Sistema HomologNet pelas entidades sindicais de trabalhadores, para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.

PÁG. 02

**Ministério do Trabalho e Emprego**

**CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

**RESOLUÇÃO Nº - 734, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**

**(D.O.U. 19 de novembro de 2013. Página 54)**

Altera o inciso II do art. 2º da Resolução nº7333, de 29 de outubro de 2013.

PÁG. 03

**Portaria SRTE RJ 540/2013-DOU: 20.11.2013**

*Dispõe sobre o Sistema Homolognet, que passará a ser obrigatoriamente adotado nos atendimentos realizados no prédio sede da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, a partir 02 de dezembro de 2013.*

PÁG. 03

**FONTES DE NOTÍCIAS**

**No Granadeiro Guimarães: "TRTs têm julgado dissídios sem conceder aumento real"**

PÁG. 04

**eSOCIAL-Empregadores e Trabalhadores-Identificadores**

PÁG. 05

**Mudança em dados sociais tira o sono das empresas**

PÁG. 06

**Renúncia ao cargo de cipeiro leva a perda da estabilidade**

PÁG. 06

**eSOCIAL-Qualificação Cadastral-Disponibilização**

PREPARATIVO PARA O ESOCIAL-QUALIFICAÇÃO CADASTRAL DOS TRABALHADORES

PÁG. 07

**EMPREGADO QUE NÃO AUTORIZOU USO DE FOTO EM OUTDOOR DA EMPRESA GANHA DANO MORAL**

PÁG. 08

**Membro de Conselho Fiscal faz jus à estabilidade sindical.**

PÁG. 09

**COSIT ESCLARECE PROCEDIMENTOS NO RECOLHIMENTO DA CPRB**

Empresas Mistas-Recolhimentos da CPRB e CPP

PÁG. 09

**Novas súmulas e orientações do TRT-4 entram em vigor**

PÁG. 11

**Demissão por embriaguez exige "prova irrefutável"**

PÁG. 12

**SUPERMERCADO É PUNIDO POR CRIAR FALSA EXPECTATIVA DE EMPREGO**

PÁG. 13

**Nova Lei n.°12.873/2013: salário-maternidade para segurada e segurado do INSS em caso de adoção**

PÁG. 14

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**14/11/2013**

**Ministério do Trabalho e Emprego**

**SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº-17, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2013**

**(D.O.U. 14/11/2013)**

*Estabelece procedimentos e cronograma para utilização do Sistema HomologNet pelas entidades sindicais de trabalhadores, para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.*

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso IX, do Regimento Interno da Secretaria n.º 483, de 15 de setembro de 2004, e tendo em vista o disposto na Portaria n.º 1.620, de 14 de julho de 2010, e no § 2º do art. 1º da Portaria n.º 855, de 14 de junho de 2013, resolve:

Art. 1° As entidades sindicais de trabalhadores interessadas em utilizar o Sistema HomologNet para a realização de assistência à homologação de rescisão de contrato de trabalho deverão atender aos requisitos e procedimentos previstos nesta Instrução Normativa.

Art. 2° O acesso pelas entidades de trabalhadores ao módulo de assistência à homologação de rescisões de contrato de trabalho do Sistema HomologNet será feito exclusivamente por meio de certificação

digital, emitida de acordo com a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

Art. 3° Para cadastramento no Sistema HomologNet, a entidade sindical laboral deverá estar com o seu registro atualizado no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES e formalizar pedido à Secretaria de Relações do Trabalho, pra sua habilitação ao módulo de assistência à rescisão de contrato de trabalho.

§ 1° A entidade sindical laboral deverá emitir procuração digital e cadastrar, no Sistema HomologNet, os assistentes de homologação autorizados a prestar assistência aos trabalhadores da categoria.

§ 2° Os assistentes de homologação cadastrados deverão possuir certificado digital, emitido de acordo com o padrão ICPBrasil, para acesso ao sistema e prestação de assistência aos trabalhadores da categoria.

§ 3° É dever e responsabilidade da entidade sindical laboral revisar periodicamente as procurações concedidas, revogando aquelas relativas aos assistentes que não componham mais o seu quadro nesta

qualidade.

§ 4° Caso não sejam revalidadas pela nova diretoria, as procurações digitais concedidas serão revogadas automaticamente pelo sistema trinta dias após:

I - a data da substituição do mandato da diretoria do sindicato laboral que a delegou, ou

II - a data da substituição no CNES do responsável legal pela entidade sindical perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4° O assistente de homologação deverá assinar digitalmente, no sistema HomologNet, termo de responsabilidade, pelo qual se compromete a adotar as medidas de segurança definidas

Art. 5° A entidade sindical laboral poderá prestar assistência à homologação apenas aos trabalhadores pertencentes à sua categoria, de acordo com a informação constante no campo 32 do Termo de

Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT.

Art. 6° As entidades sindicais laborais interessadas em adotar o Sistema HomologNet, e que tenham pactuado Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho que estabeleçam forma de cálculo rescisório

diferente do previsto na legislação trabalhista, poderão formalizar o pedido à Secretaria de Relações do Trabalho para incorporação dessas regras de cálculo no HomologNet.

Parágrafo Único. As solicitações apresentadas serão catalogadas e sistematizadas pela Secretaria de Relações do Trabalho, com vista a promover solução integrada no Sistema HomologNet.

Art. 7° As Superintendência Regionais do Trabalho e Emprego deverão obrigatoriamente utilizar o Sistema HomologNet na assistência à homologação da rescisão do contrato de trabalho, relativa

à categoria representada por entidade sindical laboral que tenha adotado o módulo de assistência à rescisão do sistema.

Art. 8° A disponibilização do módulo de assistência à rescisão do contrato de trabalho às entidades sindicais de trabalhadores observará o seguinte cronograma:

I - Projeto Piloto para entidades sindicais laborais com sede em Brasília, a partir de 18 de novembro de 2013;

II - Ampliação do projeto para entidades sindicais de trabalhadores das demais unidades da federação, a partir de 1º de agosto de 2014; e

III - Abertura do módulo de assistência à rescisão a todas as entidades sindicais de trabalhadores interessadas, a partir de 1º de fevereiro de 2015.

Parágrafo único. Para implementação do cronograma previsto nos incisos I e II deste artigo, as entidades sindicais interessadas, observando sua circunscrição, deverão efetuar inscrição perante a Secretaria de Relações do Trabalho, a qual selecionará aquelas cujas regras de cálculos rescisórios correspondam às mesmas previstas na CLT e legislação esparsa.

Art. 9° Os casos omissos serão tratados pelo Secretário de Relações do Trabalho.

Art. 10 Esta Instrução Normativa entra em vigor na data desua publicação.

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**19/11/2013**

**Ministério do Trabalho e Emprego**

**CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

**RESOLUÇÃO Nº- 734, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**

**(D.O.U. 19 de novembro de 2013. Página 54)**

*Altera o inciso II do art. 2º da Resolução nº*

*733, de 29 de outubro de 2013.*

O PRESIDENTE DO CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO, no uso da atribuiçãoque lhe confere o inciso VII do art. 4º do Regimento Interno deste Colegiado, aprovado pela Resolução nº 320, de 31 de agosto de 1999, e Considerando que se encontra em tramitação grande volume de operações de crédito nos agentes financeiros, referentes a pedidos de financiamentos de unidades habitacionais recepcionados até o dia 29 de setembro de 2013, com base nas condições vigentes anteriormente à entrada em vigor da Resolução CMN nº 4.271, de 30 de setembro de 2013;

Considerando que a data limite de 31 de outubro de 2013 estabelecida pela Resolução nº 733, de 29 de outubro de 2013, se mostrou insuficiente para finalizar as contratações das operações de crédito com as pessoas físicas, que tinham sido objeto de aquisição junto às incorporadoras até o dia 29 de setembro de 2013; e Considerando, ainda, que existe grande volume de desligamento de unidades nas regras anteriores, com as quais as famílias beneficiadas já incorreram em custos, faltando apenas a contratação do financiamento entre estas e os agentes financeiros, resolve, ad referendum do Conselho Curador do FGTS:

Art. 1º Alterar o inciso II do Art. 2º da Resolução nº 733, de 29 de outubro de 2013, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"II - a contratação de operações de crédito com pessoas físicas, pelos agentes financeiros, até 30 de dezembro de 2013, nas condições vigentes anteriormente à entrada em vigor desta Resolução, desde que as unidades tenham sido adquiridas pelos pretendentes durante a fase de produção, até 29 de setembro de 2013."

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

NILTON FRAIBERG MACHADO

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**20/11/2013**

**Portaria SRTE RJ 540/2013-DOU: 20.11.2013**

*Dispõe sobre o Sistema Homolognet, que passará a ser obrigatoriamente adotado nos atendimentos realizados no prédio sede da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, a partir 02 de dezembro de 2013.*

O SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições, e tendo em vista a instituição ministerial do Sistema Homolognet e a normatização da Secretaria de Relações do Trabalho para o gradual, mas obrigatório, uso deste sistema no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e Agências Regionais do MTE,

resolve:

Art. 1º O Sistema Homolognet, de que tratam a Portaria MTE nº 1.620 e a Instrução Normativa SRT/MTE nº 15, ambas de 14/07/2010, utilizado para fins de assistência na rescisão de contrato de trabalho, prevista no §1º do art. 477 da CLT, passará a ser obrigatoriamente adotado nos atendimentos realizados no prédio sede da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, a partir 02 de dezembro de 2013.

ANTÔNIO HENRIQUE DE ALBUQUERQUE FILHO

 **FONTE DE NOTÍCIAS**

**08/11/2013**

**No Granadeiro Guimarães: "TRTs têm julgado dissídios sem conceder aumento real"**

Os tribunais regionais do trabalho têm evitado conceder reajustes salariais acima da inflação. Os tribunais da 1ª e da 3ª região, no Rio de Janeiro e em Belo Horizonte, respectivamente, estão entre os que mais julgam processos de dissídio no país e não registraram decisões com reajustes salariais acima do índice de inflação neste ano.

 O TRT da 2ª Região, de São Paulo, tem apenas três decisões com aumento real em 2013, de acordo com sua Secretaria de Dissídios Coletivos. Em Pernambuco, o TRT de Recife julgou apenas cinco dissídios este ano e nenhum com aumento real. No Rio Grande do Sul também nenhum aumento real foi concedido esse ano em dissídios julgados pelo tribunal regional.

De acordo com a avaliação da desembargadora Ivani Contini, do TRT da 2ª Região, em São Paulo, os sindicatos mais combativos sabem que as chances de receber aumento real são maiores quando a convenção coletiva é acordada ainda na mesa de negociação.

 Por isso, não à toa, categorias com tradição sindical evitam levar seus respectivos dissídios à Justiça. Os TRTs, via de regra, costumam usar o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) como base nas decisões dos casos de dissídio coletivo.

"A jurisprudência diz que não podemos atrelar nenhum índice aos reajustes, mas o tribunal entende que é preciso repor pelo menos o aumento do custo de vida", pondera a desembargadora Rilma Aparecida Hemetério, também do TRT da 2ª Região.

As correções acima dos índices de preços na Justiça acontecem em situações bem específicas, afirma Rilma. Geralmente isso ocorre quando é comprovado aumento da produtividade dos trabalhadores ou quando os requerentes desempenham funções de categorias que a lei define como "diferenciadas".

 Profissionais de relações públicas, publicitários, desenhistas técnicos e secretárias, por exemplo, podem reivindicar aumentos maiores do que os estabelecidos nas convenções coletivas de suas categorias caso seja mais vantajosa aquela convenção que normatiza a atividade preponderante da empresa em que trabalham. Se uma secretária trabalha em uma montadora, por exemplo, pode demandar o aumento acordado para os metalúrgicos.

A produtividade, segundo Rilma, é geralmente argumentada pelos sindicatos com base no balanço das empresas e matérias veiculadas na imprensa. O TRT da 15ª Região, em Campinas, já chegou a contratar uma perícia para avaliar o aumento de produtividade alegado por funcionários da Viação Cometa em ação de dissídio coletivo em 2007.

O desembargador Fábio Cooper, relator do processo, conta que o tribunal contratou o professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Anselmo Luis dos Santos para criar um método para aferir o avanço da produtividade na empresa.

O laudo foi positivo e a categoria recebeu 6% de aumento real na época. A decisão chegou a ser revogada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), mas o dinheiro pago aos funcionários não poderia ser devolvido.

O desembargador ressalva, porém, que o caso foi uma exceção e afirma que existe um movimento na Justiça do Trabalho para fazer com que a conciliação prevaleça nos processos. "Muitas empresas acabam entendendo que o aumento real pode ser importante para estimular os funcionários e segurar a mão de obra qualificada", diz.

Foi o que aconteceu com o caso da Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas (Emdec), que ofereceu aumento real de 1% a seus funcionários durante a fase conciliatória, em maio deste ano, e aumento de 8,16% nos salários.

O TRT da 2ª Região julgou apenas três dissídios neste ano em que foram dados aumentos acima da inflação até meados de setembro - um dos quais, suscitado pelo Sindicato dos Contabilistas de São Paulo (Sindcont-SP), encaixava-se no caso das categorias diferenciadas.

Em Pernambuco, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª informou, por meio de nota, que somente cinco processos de dissídio foram julgados em 2013, dos quais três acabaram extintos sem resolução do mérito. Os dois restantes, referentes a pleitos de motoristas e cobradores da Região Metropolitana do Recife, foram reunidos em um só. O Tribunal, neste caso, determinou reajuste salarial de 7% para a categoria. Como a data-base é julho, esse reajuste representou apenas a reposição da inflação passada.

No Rio Grande do Sul, a secretaria da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região informou que nenhum dos 206 pedidos de reajuste encaminhados de janeiro a setembro deste ano obteve aumento real.

Segundo o Tribunal, na maioria dos processos a pretensão dos sindicatos "não está amparada em indicadores objetivos". (Colaboraram Murillo Camarotto, do Recife, e Sergio Ruck Bueno, de Porto Alegre).

Valor Econômico, por: Camilla Veras Mota, 08/11/2013.

Publicado em 08/11/2013 no Granadeiro Guimarães.

Postado por rt em 11 novembro 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**11/11/2013**

**eSOCIAL-Empregadores e Trabalhadores-Identificadores**

A partir da data de entrada em vigor do eSocial os empregadores serão identificados apenas pelo

CNPJ, se pessoa jurídica e apenas pelo CPF, se pessoa física.

No lugar da matrícula CEI para as pessoas físicas, foi criado o CAEPF - Cadastro de Atividades da Pessoa Física, que será um número sequencial, acoplado ao número do CPF. A pessoa física deverá providenciar registro no CAEPF, obedecendo a normas previstas em ato normativo próprio a ser publicado oportunamente.

No lugar da matrícula CEI para as obras de construção civil, foi criado o CNO - Cadastro Nacional

de Obras, que será sempre acoplado a um CNPJ ou CPF. As matrículas CEI existentes na data de

implantação do eSocial relativas a obras, comporão o cadastro inicial do CNO.

Os trabalhadores, por sua vez, terão como identificadores obrigatórios, o CPF e o NIS (NIT, PIS ou PASEP). O par “CPF x NIS” deverá estar consistente com o CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais e será validado no ato da transmissão. Sua inconsistência gerará recusa no recebimento da informação.

Os empregadores deverão dar atenção especial às informações cadastrais de seus trabalhadores, certificando-se de sua consistência com o CNIS e, se necessário, proceder a regularização das inconsistências antes da data de entrada em vigor do eSocial.

FONTE: Editorial VERITAE, 11/11/2013.

Fundamentação Legal: ADE SUFIS 05/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**18/11/2013**

**Mudança em dados sociais tira o sono das empresas**

Um fantasma tira o sono das empresas. A partir de abril, elas passarão por verdadeira revolução na administração de dados relativos aos trabalhadores. Liderado pela Receita Federal, o E-Social, ou Escrituração Fiscal Digital Social, exigirá informação detalhada, e praticamente em tempo real, sobre a folha de salários, dados tributários, previdenciários e relacionados aos trabalhadores, desde a admissão até a exposição a agentes nocivos. O risco é o aumento no volume de autuações fiscais e trabalhistas.

Com informações em tempo real, auditores da Receita conseguirão cruzar valores retidos do Imposto de Renda, informações contábeis e dados sobre salários e encargos pagos aos empregados. Os fiscais do Ministério do Trabalho saberão de afastamentos, licenças, atestados médicos e horas extras pagas. Sem precisar visitar a empresa, saberão de condições insalubres ou jornadas exaustivas.

O sistema tem um manual de mais de 200 páginas e um conjunto de mais de 20 tabelas, a maioria com centenas de itens de preenchimento. Cada evento trabalhista demandará um arquivo eletrônico único, a ser enviado rapidamente ao sistema integrado do E-Social. A admissão do empregado, com todos os dados solicitados, por exemplo, é um evento que requer arquivo específico e deve ser enviado de forma eletrônica antes que o empregado inicie suas atividades. Hoje, as empresas têm até sete dias para informar o Ministério do Trabalho.

Além de nome e ocupação, será exigida a descrição das funções, do departamento e até informações que hoje as empresas não possuem: se o trabalhador usou recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para comprar a casa própria, por exemplo. Antes esparsos, dados como aposentadorias especiais por condições insalubres num grupo de trabalhadores dentro da empresa serão facilmente detectados e poderão levar à exigência de uma alíquota maior da contribuição previdenciária.

O desafio está não só na quantidade mas na diversidade de informações. Serão necessários dados dos setores de recursos humanos - folha de pagamentos, impostos e contribuições e cadastros -, do financeiro - tributos, recolhimentos, pagamentos a terceiros e dados contábeis - e de tecnologia de informação, para extração de dados, interfaces e segurança de informação.

Por Marta Watanabe e Adriana Aguiar | De São Paulo

FONTE: Valor Econômico, 18/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**18/11/2013**

**Renúncia ao cargo de cipeiro leva a perda da estabilidade**

O cipeiro perde sua estabilidade quando encerradas as atividades no estabelecimento da prestação dos serviços, já que não terá mais o que fiscalizar, incluindo-se os casos de renúncia ao cargo.

Dessa forma, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região manteve decisão do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Campo Grande que não converteu o pedido de demissão em dispensa sem justa causa.

Trata-se do caso de um trabalhador admitido em 18.12.2008 pela Companhia Brasileira de Distribuição para atuar em Campo Grande. Em setembro de 2010, ele foi transferido para Dourados, onde foi eleito membro titular da CIPA, na condição de representante dos empregados. Mas, em agosto de 2012, o trabalhador retornou para a capital.

De acordo com os documentos apresentados, o trabalhador consentiu expressamente e de próprio punho sua transferência para Campo Grande, o que lhe retirou a garantia da estabilidade provisória de cipeiro prevista no art. 10, II, "a", do ADCT.

Em 3.10.2012, o trabalhador apresentou pedido de demissão. Ele alega que, após ter efetuado o inventário do estoque, foi chamado por sua superiora que lhe comunicou a existência de erro na contagem. E que, após o fato, ela e o chefe geral o coagiram a pedir demissão, sob pena de demissão por justa causa.

A empresa alega que é procedimento padrão, quando se constatam incorreções nos inventários realizados, chamar os responsáveis para prestar esclarecimentos e que o citado trabalhador teria ficado ofendido com as explicações solicitadas, dessa forma apresentou pedido de demissão.

A declaração de pedido de demissão subscrito de punho próprio e a não comprovação de que esse documento estivesse com vício de consentimento levaram os desembargadores da Segunda Turma a acreditar que não houve coação por parte da empresa para que o trabalhador pedisse demissão.

"Logo, pelo complexo probatório não se verifica a ocorrência de coação praticada pela empresa a reverter o pedido de demissão, motivo pelo qual deve ser mantida a sentença que indeferiu o pedido do trabalhador", expôs o relator do recurso, desembargador Nicanor de Araújo Lima.

( RO.1 0001729-50.2012.5.24.0001)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região Mato Grosso do Sul, 18/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**18/11/2013**

**eSOCIAL-Qualificação Cadastral-Disponibilização**

*PREPARATIVO PARA O ESOCIAL-QUALIFICAÇÃO CADASTRAL DOS TRABALHADORES*

O eSocial é um projeto do Governo Federal que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviços remunerados.

Para possibilitar a instituição do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), projeto do Governo Federal que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviços remunerados, foi desenvolvido o aplicativo de Qualificação Cadastral.

Referido aplicativo permite ao usuário verificar se o Cadastro de Pessoa Física-CPF e o Número de Identificação Social-NIS (NIT/PIS/PASEP) estão aptos para serem utilizados no eSocial.

Para tanto, deverão ser informados CPF, NIS e data de nascimento do trabalhador. Após a verificação cadastral nas bases de dados do CPF e do Cadastro Nacional de Informações Sociais-CNIS, o aplicativo retornará o resultado para o usuário sobre a validação de cada campo informado (CPF, NIS e data de nascimento) com os dados constantes das bases CPF e CNIS, informando quais os campos estão com divergências.

Caso haja divergência nos dados informados, o aplicativo apresentará as orientações para que se proceda a correção.

Se a divergência for relativa ao CPF, para a correção cadastral, o direcionamento será para os conveniados da Receita Federal do Brasil-RFB (Banco do Brasil, CAIXA e Correios) e, caso a divergência seja relativa ao NIS, o interessado será orientando a se dirigir ao responsável pelo cadastro do NIS (INSS, CAIXA ou BANCO DO BRASIL).

**Qualificação Cadastral**

De acordo com a Orientação disponibilizada no site do eSocial:

Encontra-se disponível para utilização pelo usuário o módulo de "Qualificação on-line" que permite até 10 (dez) consultas simultâneas e pode ser utilizado por empregados, empregadores, contribuintes individuais, etc.

O aplicativo de "Qualificação Cadastral" permite ao usuário verificar se o Cadastro de Pessoa Física-CPF e o Número de Identificação Social-NIS (NIT/PIS/PASEP) estão aptos para serem utilizados no eSocial.

Nos casos de divergências nos dados informados, o aplicativo apresentará as orientações para que se proceda a correção.

- Divergências relativas ao CPF (situação "suspenso", "nulo" ou "cancelado", ou data de nascimento divergente) - o aplicativo apresentará a mensagem de direcionamento aos conveniados da RFB Banco do Brasil, CAIXA e Correios.

- Divergências relativas ao NIS (CPF ou data de nascimento divergentes) - o usuário deverá estar atento, pois a orientação será dada de acordo com o ente responsável pelo cadastro do NIS (INSS, CAIXA ou BANCO DO BRASIL)

O INSS também dispõe de aplicativo de Inscrição na Previdência Social - Contribuinte Filiado no sítio: http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/179

Esse serviço permite ao cidadão que não possui Número de Identificação Social - NIS (PIS/PASEP/NIT) fazer sua própria inscrição junto à Previdência Social.

FONTE: www.esocial.gov.br e Boletim VERITAE, 18/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/11/2013**

**EMPREGADO QUE NÃO AUTORIZOU USO DE FOTO EM OUTDOOR DA EMPRESA GANHA DANO MORAL**

Um operador de máquinas da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) que teve sua fotografia usada em outdoors da empresa sem sua autorização conseguiu ver reconhecido pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) seu direito de receber indenização por uso indevido de imagem. A indenização por danos morais foi arbitrada em R$ 5 mil no julgamento realizado nesta quarta-feira (20) pela Turma.

Segundo o trabalhador, em meados de 2004, ele foi abordado por dois funcionários que o fotografaram sem dar explicações sobre a finalidade do pedido. Dias depois, foi surpreendido com a publicação de sua foto em inúmeros outdoors da empresa, sem que tivesse dado autorização para tanto. O operador disse à Justiça que sua imagem foi usada como meio de "promoção", com fins comerciais, em violação a seu direito de imagem.

A CSN afirmou em sua defesa que o operador de máquinas aceitou fazer as fotos e que estas foram usadas em uma campanha para recepcionar participantes de um congresso promovido pelo Instituto Latino Americano de Ferro e Aço, realizado em novembro de 2003. A campanha, ainda segundo a empresa, foi realizada por meio de outdoors dentro da própria usina e não teve fins comerciais.

Ao examinar o caso, a 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda (RJ) afirmou que a foto, que mostrava o trabalhador uniformizado e exercendo sua profissão, não representava dano à sua imagem. Por não enxergar exploração comercial da foto, negou a indenização pedida pelo trabalhador.

O empregado recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho) da 1ª Região (RJ) também negou provimento ao pedido por entender que houve anuência tácita para as fotos, e que sua reprodução em outdoors não é capaz de atingir a honra, a boa fama ou a respeitabilidade do trabalhador.

**Novo desfecho**

O operador recorreu mais uma vez, desta vez ao TST, onde o desfecho foi diverso. Para a Primeira Turma do Tribunal, a divulgação não consentida da imagem do trabalhador dá ensejo a indenização quando destinada a fins comerciais, e a intimidade e imagem das pessoas são invioláveis, conforme o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

No entendimento do relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, que deu provimento ao recurso, o uso da imagem do empregado sem autorização extrapola o poder diretivo do empregador, "notadamente quando constatada a finalidade comercial, ainda que, aparentemente, não se verifique a conotação negativa dessa divulgação". A decisão foi unânime.

(Fernanda LoureiroCF)

Processo: RR-140200-08.2007.5.01.0342

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 20/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/11/2013**

**Membro de Conselho Fiscal faz jus à estabilidade sindical**

Em decisão unânime, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) determinou a reintegração aos quadros do Estaleiro Brasfels S.A. de um empregado demitido no curso de mandato sindical.

A decisão reformou a sentença de 1º grau, que havia negado o pedido do trabalhador por entender que a estabilidade provisória de dirigente sindical não se estenderia a membros de conselho fiscal.

O autor da ação foi eleito suplente do conselho fiscal do Sindicato dos Soldadores para o período de 2 de fevereiro de 2008 a 1º de fevereiro de 2011. Na ocasião, ele era empregado da MMR Montagens do Brasil Ltda., empresa que prestava serviços ao estaleiro, situado em Angra dos Reis, na Costa Verde.

Ainda durante o mandato, foi dispensado sem que houvesse inquérito judicial para apurar falta grave. Em seguida, foi reeleito dirigente sindical, desta vez como suplente da diretoria executiva, para o período de 2 de fevereiro de 2011 a 1º de fevereiro de 2014.

Em seu recurso, o sindicalista argumentou que a Constituição da República, em seu artigo 8º, VIII, garante a estabilidade provisória do dirigente sindical a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave. O recorrente destacou, ainda, que o texto constitucional não faz qualquer restrição aos membros do conselho fiscal.

A relatora do acórdão, desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, entendeu ser correta a tese do autor. “Não faltam dispositivos legais que objetivam proteger os representantes eleitos dos trabalhadores em suas múltiplas dimensões.

Não pode o intérprete distinguir quando a Constituição não diferencia, reduzindo de modo indevido a esfera de dirigentes estáveis, mormente quando o bem jurídico tutelado não é somente o interesse individual ou coletivo da categoria, mas a liberdade sindical e, portanto, a própria democracia”, assinalou a magistrada.

Assim, o colegiado reconheceu a responsabilidade subsidiária do Estaleiro Brasfels e condenou-o a reintegrar o trabalhador aos seus próprios quadros, uma vez que a prestadora de serviços encerrou as atividades.

O autor faz jus, ainda, aos salários do período de afastamento, bem como a todos os benefícios recebidos pelos demais empregados no período. O valor total da condenação chegou a R$ 30.000,00. Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

( RTOrd 0082500-57.2008.5.01.0401 )

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região Rio de Janeiro, 21/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/11/2013**

**COSIT ESCLARECE PROCEDIMENTOS NO RECOLHIMENTO DA CPRB**

*Empresas Mistas-Recolhimentos da CPRB e CPP*

As empresas consideradas mistas, isto é, que auferem receitas decorrentes da fabricação dos produtos mencionados no caput do art. 8º da Lei nº 12.546, de 2011, e de outras atividades não submetidas à substituição, deverão recolher:

a) a contribuição previdenciária sobre a receita bruta, em relação aos produtos que fabrica; e

b) a contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamento prevista nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, com a aplicação do redutor previsto no art. 9º, §1º, II, da Lei nº 12.546, de 2011.

**Base de Cálculo-Receita Bruta do Próprio Mês de Competência**

Utiliza-se a receita bruta do próprio mês de competência para fins de apuração da base de cálculo da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, bem como para os demais índices previstos nos arts. 7º a 9º da Lei nº 12.546, de 2011, exceção feita ao cálculo do redutor previsto no art. 9º, §1º, II, aplicável à folha de pagamento do décimo terceiro salário, em relação às empresas com atividades mistas.

**Receitas de Exportação**

Apenas no cálculo do tributo propriamente dito devem ser excluídas da base de cálculo as receitas decorrentes de exportação, em obediência ao inciso I, § 2º do art. 149 da CF/88, e nos termos da alínea 'a' do inciso II do art. 9º da Lei nº 12.546, de 2011.

**13° Salário**

A contribuição previdenciária prevista nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, incidente sobre a folha de pagamento referente ao décimo terceiro salário dos segurados empregados, pago em dezembro, subsiste para o período anterior ao regime de contribuição previdenciária substitutiva.

Para o período posterior: não é devida pelas empresas com essa contribuição previdenciária totalmente substituída e é devida pelas empresas com essa contribuição parcialmente substituída (empresas mistas), com a aplicação do redutor previsto no inciso II do § 1º do art. 9º da Lei nº 12.546, de 2011.

Para fins do cálculo da razão estabelecida no dispositivo legal citado, utiliza-se a receita bruta não substituída e a receita bruta total dos últimos doze meses anteriores a dezembro, caso a empresa esteja incluída na sistemática de contribuição previdenciária incidente sobre a receita bruta há, pelo menos, doze meses, ou proporcionalmente ao período de inclusão, se inferior a doze meses.

**DARF-Recolhimento de Forma Centralizada**

O recolhimento da contribuição previdenciária substitutiva incidente sobre a receita bruta é feito por meio de Documento de Arrecadação das Receitas Federais (DARF), de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz.

**GFIP-Preenchimento-ADE CODAC 93 11**

O preenchimento da Guia de Pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) pelas empresas alcançadas pela contribuição previdenciária incidente sobre a receita bruta obedece às instruções contidas no Ato Declaratório Executivo Codac nº 93, de 2011.

**Efeitos da Consulta**

Os efeitos da consulta, na seara deste procedimento administrativo, são aqueles previstos nos artigos 48, 49 e 50 do Decreto nº 70.235, de 1972, e nos artigos 10 a 13, 16 e 17, parágrafo 4º da IN RFB nº 1.396, de 2013.

**DISPOSITIVOS LEGAIS:**

Constituição Federal, arts. 149, §2º, I, e 195, § 13; Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, arts. 22, I e III, 28, §7º, e 30, I, b; Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, arts. 7º a 9º; Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 214, §6º; Decreto nº 7.828, de 16 de outubro de 2012, art. 5º, §§ 1º e 2º; Decreto 70.235, de 6 de março de 1972, arts. 48 a 50; Instrução Normativa RFB nº 1.110, de 27 de dezembro de 2010, art. 6º, XII, e §11; Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 16 de setembro de 2013, arts. 10 a 13, 16 e 17, parágrafo 4º; Ato Declaratório Interpretativo (ADI) RFB nº 42, de 15 de dezembro de 2011; Ato Declaratório Executivo (ADE) Codac nº 86, de 1º de dezembro de 2011 e Ato Declaratório Executivo (ADE) Codac nº 93, de 19 de dezembro de 2011, arts. 3º a 6º.

Fundamentação Legal: Solução de Consulta COSIT 20/2013-DOU: 22.11.2013.

FONTE: Editorial VERITAE, em 22/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/11/2013**

**Novas súmulas e orientações do TRT-4 entram em vigor**

Entraram em vigor na última segunda-feira (20/11) cinco novas súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). As súmulas, aprovadas em sessão extraordinária no dia 8 de novembro, consolidam entendimentos do TRT-4 a respeito de temas da fase de conhecimento. Na última semana, entraram em vigor 11 novas orientações jurisprudenciais, que tratam de temas relacionados à fase de execução, e são aprovadas pela Seção Especializada em Execução.

As propostas das súmulas e orientações jurisprudenciais foram previamente debatidas com magistrados do primeiro grau. A participação dos juízes do Trabalho na discussão das propostas foi destacada pela desembargadora Beatriz Henck, presidente da Comissão de Jurisprudência, como muito positiva para o TRT-4.

Dos cinco textos aprovados, dois temas foram sugeridos por magistrados do primeiro grau. O tema da hipoteca judiciária foi sugestão do juiz do Trabalho Ben-Hur Silveira Claus. O tema do adicional de insalubridade por exposição ao agente químico fenol foi sugerido por um grupo de magistrados da microrregião de Caxias do Sul, coordenado pelo juiz do Trabalho Maurício Machado Marca.

A partir de agora, o TRT -4 conta com 60 súmulas e 43 Orientações Jurisprudenciais.

*Veja abaixo as novas súmulas e orientações jurisprudenciais:*

| **Súmula** | **Tema** | **Texto** |
| --- | --- | --- |
|  56  | Lisitpendência. Ação Coletiva e Individual. Substituição processual. | A ação proposta pelo sindicato, como substituto processual, não induz litispendência em relação à ação individual, à luz do art. 104 do Código de Defesa do Consumidor.  |
|  57 | Hipoteca Judiciária. | A constituição de hipoteca judiciária, prevista no artigo 466 do CPC, é compatível com o processo do trabalho. |
|  58 | Multa do artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). | A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida em juízo não afasta o direito à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. |
|  59 | Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. | É indevida a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando o valor líquido devido pela extinção do contrato de trabalho for disponibilizado ao empregado por meio de depósito em conta-corrente dentro do prazo previsto no § 6º do referido dispositivo legal, ainda que a assistência prevista no § 1º ocorra em data posterior. |
|  60 | Adicional de insalubridade. Agente químico fenol.  | A exposição cutânea ao agente químico fenol, de avaliação qualitativa, gera insalubridade em grau máximo. |

| **Orientação Jurisprudencial** | **Tema** | **Texto** |
| --- | --- | --- |
|  33 | Prescrição. Arguição na fase de execução. | Não se conhece, na fase de execução, da prescrição não pronunciada na fase de conhecimento. |
| 34 | Horas extras. Súmula 340 do TST. Coisa julgada. | Ofende a coisa julgada a pretensão de observância da Sumula 340 do TST para cálculo das horas extras na fase de liquidação, quando ausente a determinação respectiva no título executivo. |
|  35 | Penhora de valores em conta bancária de movimentação conjunta. Possibilidade. | É possível a penhora de numerário existente em conta bancária de movimentação conjunta na qual o devedor figure como um dos titulares, pois este é credor solidário de todo o montante disponível na conta. |
|  36 | Agravo de petição em autos apartados. Formação deficiente. | A falta de peças essenciais para o julgamento de agravo de petição interposto em autos apartados acarreta o seu não conhecimento, salvo quando o próprio Juízo determina sua formação sem oportunizar às partes a indicação e a conferência das peças. |
|  37 | Impenhorabilidade do imóvel residencial. | Ainda que o devedor possua outros imóveis, a proteção conferida pela Lei nº 8.009/90 é destinada àquele que serve de residência à unidade familiar. |
|  38 | Equiparação salarial. Efeitos da decisão. | Os efeitos da equiparação salarial reconhecida no título executivo perduram no salário do exequente, ainda que desapareça o estado de fato e de direito que ensejou a condenação, assegurando-se a irredutibilidade salarial e, se for o caso, o direito aos reajustes salariais futuros sobre o salário que decorreu da isonomia reconhecida. |
|  39 | Indenização do período da garantia de emprego. Salários e demais vantagens. | A indenização correspondente ao período da garantia de emprego, salvo especificação diversa no título executivo, compreende todas as parcelas devidas ao trabalhador como se trabalhando estivesse. |
|  40 | Pedido de reconsideração. Prazo recursal. | O pedido de reconsideração da decisão atacada não interrompe ou suspende o prazo legal para a interposição do recurso cabível. |
|  41 | Artigo 475-L, § 2º do CPC. Compatibilidade com o processo do trabalho. | O disposto no art. 475-L, § 2º do CPC, é compatível com o processo do trabalho. |
|  42 | Competência da Justiça do Trabalho para determinar a apresentação da GFIP. | A Justiça do Trabalho é competente para intimar a empregadora para apresentar em juízo a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), pois seu preenchimento e fornecimento constituem obrigação acessória dos recolhimentos previdenciários, cuja execução de ofício cabe a esta Justiça Especializada. |
|  43 | Aplicação do artigo 745-A do CPC. Parcelamento do crédito trabalhista. | O procedimento previsto no art. 745-A do CPC é compatível com o processo do trabalho. |

Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.

FONTE: Consultor Jurídico, 22/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/11/2013**

**Demissão por embriaguez exige "prova irrefutável"**

A mera impressão de que um funcionário está alcoolizado não é motivo suficiente para demiti-lo por justa causa. Para a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), essa forma de dispensa exige “prova irrefutável”, já que traz consequências morais e financeiras ao trabalhador.

O colegiado reverteu a dispensa por justa causa de um motorista acusado de se apresentar embriagado ao trabalho. A empresa de logística tentava recorrer de decisão desfavorável em primeira instância, que havia discordado do critério utilizado para a demissão: o relato de apenas uma testemunha, com impressões subjetivas.

O juiz Mauro Elvas Falcão Carneiro, da Vara do Trabalho de Lavras, disse que a testemunha se baseou no fato de que o empregado estava com os olhos vermelhos, falando rápido e um pouco nervoso. Chamou a atenção do magistrado que, em nenhum momento, foi apontada em juízo falta de equilíbrio ou “odor etílico”, sintomas mais comuns da embriaguez.

A relatora no TRT-3, Rosemary de Oliveira Pires, manteve sentença. “A referida testemunha apenas teve a impressão de que o reclamante tinha ingerido bebida alcoólica, e não soube sequer informar o ano em que o suposto evento faltoso teria ocorrido”, escreveu. O entendimento de Pires foi seguido de forma unânime.

A empresa foi condenada ao pagamento de R$ 3 mil por danos morais, além das parcelas rescisórias (aviso prévio indenizado, 13ºs salários, férias com 1/3 e multa rescisória de 40% sobre o FGTS). Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.

Clique aqui para ler o acórdão.

0000169-26.2013.5.03.0065 RO

FONTE: Revista Consultor Jurídico, 25/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**26/11/2013**

**SUPERMERCADO É PUNIDO POR CRIAR FALSA EXPECTATIVA DE EMPREGO**

Um hipermercado de Curitiba terá de indenizar em R$ 10 mil um trabalhador aprovado em todas as etapas do processo seletivo, que fez exames admissionais e chegou a abrir conta bancária a pedido da empresa, mas acabou dispensado antes da efetiva contratação. O valor da condenação, fixado em R$2 mil pela 14ª Vara do Trabalho de Curitiba, foi aumentado para R$10 mil pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-PR), após recurso do trabalhador que pleiteava ser indenizado em R$ 30 mil.

O Hipermercado Big (nome fantasia da empresa Wal Mart Brasil Ltda.) submeteu o candidato a diversos procedimentos de admissão, como a participação em processo de seleção, entrevistas, treinamentos, entrega de documentos e exame admissional. Ele foi aprovado e aceitou a proposta de emprego para a função de encarregado de açougue. Antes da assinatura do contrato, a empresa pediu que o trabalhador abrisse uma conta bancária para depósito salarial. Pediu também que aguardasse alguns dias para o início do trabalho, por causa de problemas operacionais. Mas, no dia em que começaria suas atividades, o autor foi comunicado que sua vaga não mais seria efetivada.

A juíza Rosiris Rodrigues de Almeida Amado Ribeiro, que proferiu a decisão de primeiro grau, afirmou que a mera expectativa de contratação não gera garantia ao empregado de que será contratado. Mas, no caso analisado, a fase da mera expectativa foi ultrapassada, em razão da submissão do autor a todos os procedimentos de contratação promovidos pela empresa.

É notória a frustração gerada, “bem como o prejuízo financeiro, pois mesmo em um curto período, impediu o reclamante de procurar e conseguir outro emprego”, disse na sentença a magistrada. A desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, relatora do acórdão, afirmou que a empresa não justificou as razões pelas quais frustrou a contratação depois de percorridas todas as etapas.

A magistrada baseou-se nas provas apresentadas e no fato de a empresa não ter interposto recurso à decisão de primeiro grau. “Como se reconheceu, o procedimento do réu afetou a vida pessoal e social do autor, ao retardar sua colocação no mercado de trabalho e criar falsa expectativa de emprego”, concluiu a desembargadora. Da decisão, cabe recurso.

Processo nº 21255-2012-014-09-00-1 Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

FONTE: Tribunal Regional do Tribunal PR, 26/11/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**28/11/2013**

**Nova Lei n.°12.873/2013: salário-maternidade para segurada e segurado do INSS em caso de adoção**

No fim de outubro a Presidente Dilma sancionou a Lei 12873/2013, originada da MP 619/2013. Essa lei trata de uma série de temas que não são correlatos – desde autorização para a Conab utilizar regime diferenciado de contratação pública até alteração de regras para segurado especial do INSS – e altera a lei previdenciária e a trabalhista, com novidades em relação ao salário e licença-maternidade. Os principais pontos da lei nesse sentido são:

**Do salário maternidade:**

• devido o salário-maternidade, pago diretamente pela Previdência Social, ao segurado ou à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, pelo período de 120 dias (independentemente da idade da criança).

• não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros sejam segurados da Previdência Social, ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e no caso de falecimento da segurada ou segurado adotante.

• no caso de morte do segurado ou segurada, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, salvo quando do falecimento do filho ou de seu abandono.

• para os casos de falecimento, o benefício deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário e será pago entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário.

• o recebimento do salário-maternidade está condicionado ao afastamento do segurado ao trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

**Da licença maternidade:**

• a empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial pra fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 120 dias.

• a concessão de licença-maternidade será concedida apenas a um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada.

• em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, salvo no falecimento do filho ou de seu abandono.

FONTE: Blog Relações do Trabalho (RT em ação), 28/12/2013.