



INFORMATIVO DA CNRTPS

DEZEMBRO/2020

NOTÍCIAS DA COMISSÃO

Vacinação obrigatória contra a Covid-19: potenciais reflexos da decisão do STF na esfera trabalhista

No julgamento encerrado em 17 de dezembro de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, em sede das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) nº 6586 e nº 6587, e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1267879, que no tocante à determinação aos cidadãos, prevista na Lei nº 13.979/2020, de que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19:

1) é constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar;

2) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e

3) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Nesse contexto, surge a questão: pode então, o empregador, exigir que seus empregados se submetam à vacinação contra a Covid-19?

Veja-se que, a teor do que se extrai da conjugação dos arts. 2º e 3º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de trabalho traz, como um de seus principais requisitos, a subordinação jurídica do empregado ao comando do empregador, senão vejamos:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



Art. 3º. *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

E o empregador, no exercício do poder diretivo, possui o dever de adotar todas as medidas necessárias de forma a assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro aos trabalhadores.

Assim, à primeira vista, parece que o empregador, dada a sua responsabilidade pela disponibilização de um ambiente de trabalho saudável e seguro, e no uso de seu poder diretivo, detém o direito de exigir que seus empregados se submetam à vacinação contra a Covid-19, podendo, inclusive, rescindir o contrato de trabalho daqueles que se negarem à receber a imunização, pois colocam em risco um bem maior, qual seja, a saúde da coletividade.

Inclusive, já existem entendimentos de que a recusa do empregado em se submeter à vacinação pode caracterizar insubordinação e ensejar a rescisão contratual por justa causa (artigo 482, alínea “h”, da CLT). Porém, tal posicionamento merece redobrada cautela, seja porque inexistente regramento legal a determinar, como requisito para manutenção ou admissão em emprego, estar o trabalhador vacinado, seja porque a Justiça Laboral, estribada nos princípios da legalidade e da proteção ao hipossuficiente, dificilmente albergará a tese da justa causa.

Otávio Calvet, Juiz do Trabalho no TRT/RJ e Presidente da Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho (ABMT), em recente artigo veiculado no CONJUR, defende:

.....

A solução, no fundo, é muito mais simples do que se tem aventado: enquanto não houver lei prevendo como requisito para manutenção ou admissão no emprego a vacinação, inviável a iniciativa do empregador de romper o vínculo, com ou sem justa causa. Com justa causa não seria possível, pois não haveria falta grave do empregado; sem justa causa não seria praticável, pois tratar-se-ia de dispensa discriminatória e, portanto, abusiva.

Por outro lado, qualquer regra jurídica com restrição ao emprego deve ser criada unicamente pela União, que possui a competência exclusiva em legislar sobre tal matéria, nos termos do artigo 22, I, da Constituição. Logo, ainda que estados e municípios criem regras em suas esferas de competência para a vacinação da população, não poderá o empregador, em nosso sentir, utilizar desse arcabouço normativo para justificar eventual dispensa de empregado que não se imunizar.

.....

(Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-jan-12/trabalho-contemporaneo-poder-diretivo-vacinacao-obrigatoria-justa-causa>)

Ou seja: o assunto merece ponderação e certamente ensejará, ainda, muitos debates no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

(Dr. Luiz Fabiano de Oliveira Rosa – AJ/CNA)

Fique
por DENTRO

Câmara Setorial da Cadeia Produtiva de Hortaliças – Dr. Frederico Melo
(AJ/CNA) – No dia 02 de dezembro/2020 ocorreu, por videoconferência, a 62º



Reunião Ordinária da Câmara Setorial da Cadeia Produtiva de Hortaliças, oportunidade em que se tratou sobre a nova NR 31.

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Luiz Fabiano (AJ/CNA) – No dia 02 de dezembro/2020 ocorreu, no *Youtube*, a “I Jornada Ipê: inovações no combate ao trabalho escravo”, organizada pela OIT Brasil e a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério da Economia, oportunidade em que foi compartilhado conhecimento sobre importantes ferramentas de informação e combate à escravidão moderna no País.

Grupo de Trabalho (GT) sobre teletrabalho – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 04 de dezembro/2020 foi realizada reunião (virtual) do Grupo de Trabalho (GT) que está elaborando um projeto de lei para regulamentar o teletrabalho. O GT foi instituído no âmbito da Câmara dos Deputados e é coordenado pelo professor Ricardo Calcini.

Grupo de Trabalho (GT) de revisão da NR 29 – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Nos dias 07 e 08 de dezembro/2020 foram realizadas reuniões (virtuais), onde tratou-se, basicamente, sobre a regulamentação da NR 29 (trabalho portuário). Já nos dias 17 e 18 de dezembro/2020 foram, então, realizadas reuniões (virtuais) de alinhamento da bancada, ocasião em que foram debatidos assuntos a serem tratados nas próximas reuniões do Grupo de Trabalho.

Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – Dr^a. Carolina Melo – No dia 08 de dezembro/2020 foi realizada, por videoconferência, a 3^a Reunião Ordinária do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), na qual foram apresentados os seguintes temas: a) avaliação da campanha #votepelainfancia; b) 2021: Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (Resolução da ONU); e c) Confraternização: 26 anos do Fórum Nacional e do primeiro ano da Rede de Adolescentes e Jovens do FNPETI.

Workshop Cacau 2030 – Dr. Frederico Melo e Dr. Luiz Fabiano (AJ/CNA) – Nos dias 08 e 09 de dezembro/2020 ocorreu, por videoconferência, *Workshop Cacau 2030*, organizado pela OIT e *CocoaAction*, ocasião em que foi apresentado o Plano de Ação do setor com vistas à promoção do trabalho decente e melhoria das condições de vida na cadeia produtiva do cacau no Brasil.

Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) – Dr^a. Carolina Melo – Em 10 de dezembro/2020 ocorreu, por videoconferência, a 276^a Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), na qual foram apresentados os seguintes dados: a) prestação de contas dos resultados da arrecadação das contribuições sociais destinadas ao financiamento do Regime Geral de Previdência Social (RGPS); b) projeto piloto “Renovação de Fé de Vida Digital” (INSS); c) evolução dos trabalhos de análise dos processos de benefícios do INSS; d) atualização sobre a reabertura das Agências da Previdência Social (APS) e Perícia Médica (INSS, SPREV-SPMF); e) análise e monitoramento dos empréstimos consignados.

Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Nos dias 14 e 15 de dezembro foram realizadas reuniões (virtuais) da CTPP, oportunidade em que foram apresentadas as alterações dos anexos II, da NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), e anexos I e II, da NR 17 (Ergonomia). Além disso, foi aprovada a agenda regulatória de 2021.



NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Divulgada agenda de revisão das NRs em 2021

Serão seis reuniões para revisão, harmonização e atualização das Normas Regulamentadoras (NRs) de Segurança e Saúde no Trabalho

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES DO PROCESSO DE REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Data da reunião da CTPP - 2021

FEV	ABR	JUN	AGO	OUT	DEZ
23 e 24	06 e 07	29 e 30	10 e 11	19 e 20	07 e 08
9ª RO	6ª RE	10ª RO	11ª RE	7ª RE	12ª RO
NR 4	NR 19	NR 10	NR 11	NR 6	NR 8
NR5	NR 29	NR 13	NR 33	NR 26	NR 14
-	NR 30	NR 22	NR 34	NR 35	NR 21
-	-	NR 37	NR 36	-	NR 23
-	-	Riscos psicosociais - apresentação de relatório	Limpeza Urbana	-	NR 25
-	-	-	-	-	NR 32

A agenda regulatória para 2021 de harmonização, revisão e modernização das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho foi divulgada pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP).

De acordo com o calendário, aprovado por consenso durante a 5ª Reunião Extraordinária da CTPP, estão previstas seis reuniões, sendo quatro ordinárias e duas extraordinárias.

Cabe ressaltar que a agenda regulatória da CTPP não é estanque, podendo ser alterada de acordo com o desenvolvimento dos trabalhos. Fazem parte da comissão representantes do governo federal, indicados pelos ministérios da Economia e da Saúde; das confederações empresariais e das centrais sindicais.

O processo de modernização busca garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, criar um ambiente mais propício para a geração de empregos e investimentos.

Revisão das NRs

De fevereiro de 2019, quando o trabalho de modernização foi iniciado, até o momento foram revisadas e modernizadas as NRs 1 (disposições gerais); 3 (embargo e interdição); 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional); 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais); 12 (segurança do trabalho em máquinas e equipamentos); 17 (ergonomia no ambiente de trabalho); 18 (condições e meio ambiente de



trabalho na indústria da construção); 20 (inflamáveis e combustíveis); 24 (higiene e conforto nos locais de trabalho); 28 (fiscalização e penalidades); e 31 (Agricultura, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura). A NR 2, sobre inspeção prévia, foi revogada. Houve ainda revisão do anexo sobre calor da NR 15 e do item sobre periculosidade do combustível para consumo próprio da NR 16.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

eSocial permite melhoria no processo de fiscalização de dados do CAGED

Com o uso do eSocial para os empregadores informarem as admissões e desligamentos foi possível melhorar a fiscalização e notificar empresas

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), órgão da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Seprt-ME), enviou um comunicado às empresas solicitando que atualizem dados divergentes no sistema do eSocial.

A notificação faz parte de ação já programada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. São 5.325 empresas notificadas neste momento pelo *e-mail* declarado na Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP).

Com o uso do eSocial para os empregadores informarem as admissões e desligamentos foi possível melhorar a fiscalização para notificar as empresas de eventuais inconsistências. Na notificação, foram informados *login* e código de acesso ao site da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho para que as empresas atualizem as informações. Caso haja a necessidade de orientação, as empresas notificadas podem entrar em contato com a Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho (CGFIT/SIT) por mensagem eletrônica.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

Novo pagamento do abono salarial

Pagamentos contemplam os trabalhadores que tiveram as declarações da RAIS corrigidas fora do prazo

MÊS DO NASCIMENTO	Julho, agosto, setembro, outubro e novembro	Dezembro	Janeiro e fevereiro	Março e abril	Mai e junho
DATA DE RECEBIMENTO	8/12/20	15/12/20	19/1/21	11/2/21	17/3/21

O novo lote de pagamento do abono salarial contempla os trabalhadores que têm direito ao benefício e tiveram as declarações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019 corrigidas ou entregues fora do prazo. Como parte das medidas emergenciais lançadas pelo Ministério da Economia, em 2020 o pagamento do abono salarial foi antecipado.

Anualmente é feito um segundo lote de pagamento, que inclui aqueles trabalhadores não contemplados nos primeiros pagamentos, em função da falta de prestação, pelos empregadores, das informações que alimentam os cadastros públicos.



Devido à pandemia, as empresas tiveram até o dia 30 de setembro para regularizar as informações de seus trabalhadores. Essas informações foram processadas e o abono salarial começou a ser pago no dia 08 de dezembro de 2020.

Também vão receber o abono os trabalhadores nascidos entre julho e novembro que têm direito ao benefício, mas ainda não o sacaram.

Pagamento

O pagamento do Abono Salarial 2020/2021 será feito pela Conta Poupança Social Digital para os trabalhadores que não possuem nenhum outro tipo de conta corrente ou poupança na Caixa. Para quem já tem conta, nada muda. Os créditos serão realizados nas contas existentes.

As contas digitais serão abertas de forma automática e gratuita, sem a necessidade de apresentação de documentos e comparecimento à agência, permitindo a movimentação por meio do aplicativo “Caixa Tem”.

Abono

O valor do Abono Salarial varia de R\$ 88 a R\$ 1.045, de acordo com a quantidade de meses trabalhados durante o ano-base 2019.

Tem direito ao Abono Salarial 2020/2021 o trabalhador inscrito no PIS há pelo menos cinco anos e que tenha trabalhado formalmente por pelo menos 30 dias em 2019, com remuneração mensal média de até dois salários mínimos.

MÊS DO NASCIMENTO	Julho, agosto, setembro, outubro e novembro	Dezembro	Janeiro e fevereiro	Março e abril	Mai e junho
DATA DE RECEBIMENTO	8/12/20	15/12/20	19/1/21	11/2/21	17/3/21

Recebem o benefício na Caixa os trabalhadores vinculados a entidades e empresas privadas. As pessoas que trabalham no setor público têm inscrição PASEP e recebem o benefício no Banco do Brasil.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

Economia abre consulta pública sobre aprendizagem profissional

Sociedade poderá enviar suas contribuições até o dia 28 de janeiro

Os brasileiros podem opinar e dar sugestões sobre a aprendizagem profissional no país. A consulta pública sobre o tema foi publicada no Diário Oficial da União (DOU), do dia 30 de dezembro de 2020. A proposta dispõe sobre uma nova portaria que trata da aprendizagem profissional e do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAAP), destinado ao cadastramento das entidades qualificadoras, dos programas, cursos e dos aprendizes.

A minuta da portaria a ser assinada pela Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade e pela Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia tem como objetivo atualizar a Portaria 723/2012. A ideia é trazer à legislação disposições que promovam o aumento da qualidade e a redução da



concentração dos cursos de aprendizagem profissional em ocupações de baixa produtividade. Além disso, busca conferir maior segurança jurídica e desburocratização para a aprendizagem profissional.

Forma de participação

Os cidadãos podem enviar contribuições, percepções e sugestões adicionais por meio do preenchimento do formulário disponível no portal do Ministério da Economia, até o **dia 28 de janeiro de 2021**. Os formulários preenchidos deverão ser enviados para o e-mail sucap@mte.gov.br, dentro do prazo indicado.

As contribuições recebidas serão consolidadas, respondidas e publicadas no portal. Sugestões enviadas fora do prazo ou das especificações serão desconsideradas.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

Tabela atualizada do Fator Previdenciário

Novos índices valerão para quem requerer aposentadoria pela regra do pedágio, de acordo com art. 17 da EC 103

A tabela atualizada do Fator Previdenciário começou a vigorar no dia 1º de dezembro de 2020.

Os novos índices serão aplicados para o segurado que decidir se aposentar pela regra do pedágio, instituída pelo art. 17 da Emenda Constitucional nº 103.

A tabela foi atualizada com base na Tábua de Mortalidade da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Por meio dessa tábua são atualizadas as expectativas de vida para cada idade, componente do cálculo do fator previdenciário. Os novos valores dos fatores previdenciários entraram em vigor no dia 1º de dezembro de 2020 e se estenderão até o final do mês de novembro de 2021.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

Calendário de pagamento de benefícios de 2021 já está disponível

Segurados podem conferir a data em que os depósitos serão feitos no próximo ano

Os mais de 36 milhões de beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) já podem checar a data de depósito dos benefícios ao longo de todo o ano que está chegando. Os depósitos seguirão a mesma sequência de anos anteriores.

Para aqueles que recebem um salário-mínimo, os depósitos referentes a janeiro serão feitos entre os dias 25 de janeiro e 05 de fevereiro/2021. Segurados com renda mensal acima do piso nacional terão seus pagamentos creditados a partir de 1º de fevereiro.

A orientação do INSS é que os segurados fiquem atentos: a data de depósito dos proventos depende do número final do cartão de benefício, sem considerar o último dígito verificador, que aparece depois do traço.



CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS 2021

	FINAL	12/2020	01/2021	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021	10/2021	11/2021	12/2021
Benefícios até 01 salário mínimo	1	22/dez	25/jan	22/fev	25/mar	26/abr	25/mai	24/jun	26/jul	25/ago	24/set	25/out	24/nov	23/dez
	2	23/dez	26/jan	23/fev	26/mar	27/abr	26/mai	25/jun	27/jul	26/ago	27/set	26/out	25/nov	27/dez
	3	28/dez	27/jan	24/fev	29/mar	28/abr	27/mai	28/jun	28/jul	27/ago	28/set	27/out	26/nov	28/dez
	4	29/dez	28/jan	25/fev	30/mar	29/abr	28/mai	29/jun	29/jul	30/ago	29/set	28/out	29/nov	29/dez
	5	30/dez	29/jan	26/fev	31/mar	30/abr	31/mai	30/jun	30/jul	31/ago	30/set	29/out	30/nov	30/dez
	6	04/jan	01/fev	01/mar	01/abr	03/mai	01/jun	01/jul	02/ago	01/set	01/out	01/nov	01/dez	03/jan
	7	05/jan	02/fev	02/mar	05/abr	04/mai	02/jun	02/jul	03/ago	02/set	04/out	03/nov	02/dez	04/jan
	8	06/jan	03/fev	03/mar	06/abr	05/mai	04/jun	05/jul	04/ago	03/set	05/out	04/nov	03/dez	05/jan
	9	07/jan	04/fev	04/mar	07/abr	06/mai	07/jun	06/jul	05/ago	06/set	06/out	05/nov	06/dez	06/jan
	0	08/jan	05/fev	05/mar	08/abr	07/mai	08/jun	07/jul	06/ago	08/set	07/out	08/nov	07/dez	07/jan
Acima de 01 salário	FINAL	12/2020	01/2021	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021	10/2021	11/2021	12/2021
	1 e 6	04/jan	01/fev	01/mar	01/abr	03/mai	01/jun	01/jul	02/ago	01/set	01/out	01/nov	01/dez	03/jan
	2 e 7	05/jan	02/fev	02/mar	05/abr	04/mai	02/jun	02/jul	03/ago	02/set	04/out	03/nov	02/dez	04/jan
	3 e 8	06/jan	03/fev	03/mar	06/abr	05/mai	04/jun	05/jul	04/ago	03/set	05/out	04/nov	03/dez	05/jan
	4 e 9	07/jan	04/fev	04/mar	07/abr	06/mai	07/jun	06/jul	05/ago	06/set	06/out	05/nov	06/dez	06/jan
5 e 0	08/jan	05/fev	05/mar	08/abr	07/mai	08/jun	07/jul	06/ago	08/set	07/out	08/nov	07/dez	07/jan	

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Projeto prevê controle de jornada por sistema informatizado no teletrabalho

Proposta pretende evitar a precarização do trabalho remoto

O Projeto de Lei 5282/20 determina que o controle de jornada efetuada no regime de teletrabalho seja realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador em sistemas informatizados disponibilizados pela empresa.

Em análise na Câmara dos Deputados, o texto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Conforme a proposta, o empregador disponibilizará extrato com o resumo dos registros efetuados no mês anterior até o dia 15 do mês subsequente. O empregado deverá solicitar eventuais correções nos registros no prazo de sete dias. E eventual ajuste financeiro decorrente de divergências nos registros será pago ou descontado no pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente.

Autor do projeto, o deputado Aroldo Martins (Republicanos-PR) destaca que o trabalho remoto ganhou força com a pandemia do novo coronavírus, mas observa que “os mecanismos de controle de jornada foram deixados ao alvitre de cada empresa”.



Insegurança

Na visão do parlamentar, isso “*tem gerado certa insegurança nos trabalhadores, que podem ser privados de meios para constatar eventuais prestações de serviço em jornadas que extrapolem os limites legais*”.

Martins acredita que a medida proposta, se aprovada, “*produzirá segurança jurídica na relação empregatícia e evitará a precarização do trabalho remoto*”.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

STF define que IPCA-e e Selic devem ser aplicados para correção monetária de débitos trabalhistas

A utilização da Taxa Referencial (TR) foi declarada inconstitucional por unanimidade pelo Tribunal

O Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por maioria de votos, os Ministros decidiram que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral.

A decisão seguiu o voto do Ministro Gilmar Mendes, relator das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59, ajuizadas, respectivamente, pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF) e pela Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação (CONTIC) e outras duas entidades de classe, e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

Poder aquisitivo

O julgamento das ações foi finalizado com os votos do Ministro Dias Toffoli e Nunes Marques, que acompanharam integralmente o relator. Toffoli afirmou que, uma vez declarada a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, por não refletir o poder aquisitivo da moeda, é necessário utilizar, na Justiça do Trabalho, o mesmo critério de juros e correção monetária aplicado nas condenações cíveis em geral.

No caso, a regra geral a ser observada é a do artigo 406 do Código Civil. Segundo o dispositivo, quando não forem convenacionados, os juros moratórios serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional. Atualmente, essa taxa é a Selic.

Toffoli explicou que a Selic é considerada a taxa básica de juros da economia, definida pelo Comitê de Política Monetária (Copom) como um conjunto de variáveis, como a expectativa de inflação e os riscos associados à atividade econômica. “*Trata-se, portanto, de taxa que engloba juros moratórios e correção monetária, razão pela qual sua incidência impede a aplicação de outros índices de atualização*”, disse.

Nunes Marques, por sua vez, afirmou que o IPCA-E é o índice adequado para medir a inflação de débitos extrajudiciais trabalhistas, por mensurar o preço de produtos e serviços ao consumidor final. Ele acrescentou que a proposta do relator de manter a Selic como índice de correção monetária de juros aplicado às condenações trabalhistas entre a citação inicial e a satisfação do credor, até que advenha uma disciplina apropriada, está de acordo com “a boa ordem da economia” e tem “amplo respaldo jurídico”.



Caso

Nas ADCs, as Confederações pretendiam que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fosse obrigado a manter a aplicação da TR para a correção monetária dos débitos trabalhistas, nos termos dos artigos 879, parágrafo 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do artigo 39 da Lei 8.177/1991 e, para a correção dos depósitos recursais, que fossem aplicados os mesmos índices da poupança, conforme o parágrafo 4º do artigo 899 da CLT. Já nas ADIs, a ANAMATRA argumentava que as normas questionadas violam o direito de propriedade e a proteção do trabalho e do salário do trabalhador.

Modulação

Também por maioria de votos, o Tribunal modulou os efeitos da decisão para determinar que todos os pagamentos realizados em tempo e modo oportunos mediante a aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice deverão ser reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão. Por outro lado, aos processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de haver sentença, deverão ser aplicados, de forma retroativa, a taxa Selic, juros e correção monetária. Somente o Ministro Marco Aurélio votou contra a modulação.

Divergência

Os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio fundamentaram seus votos no sentido de que a correção monetária tem como objetivo a reposição do poder aquisitivo e que o índice que mais corresponde à inflação, a ser aplicado para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, é o IPCA-E.

Notícia extraída do site do STF

Crachá e nome em organograma como diretor executivo confirmam vínculo de emprego de consultor

Representante da transportadora confirmou que o profissional tinha poder para admitir e demitir

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de revista de uma transportadora, de Caxias do Sul (RS), contra decisão em que foi reconhecido o vínculo de emprego com um consultor da empresa. Embora a transportadora alegasse se tratar de prestação de serviço autônomo, o trabalhador constava no organograma como diretor executivo e tinha crachá com a identificação do cargo.

Vínculo de emprego

Na reclamação trabalhista, o consultor disse que fora contratado para preparar a empresa para ser vendida no futuro. O trabalho, desenvolvido na matriz e em Gravataí (RS), envolvia atuação em todas as áreas da empresa, a fim de coletar e preparar as informações financeiras e de dados para futuros interessados na aquisição da transportadora. Afirmou que, quando começou a prestar serviço para a transportadora, cancelou contrato com os demais clientes.

Na sentença, o juízo de primeiro grau reconheceu a relação de emprego e, pela falta de registro da carteira de trabalho, presumiu verdadeiras as informações sobre a data de início do vínculo e do salário de R\$ 20 mil, confirmado pelo preposto da empresa em audiência.

Organograma

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), ao manter a sentença, destacou que a empresa negou que houvesse subordinação, mas não conseguiu comprovar essa alegação. Por outro lado, o profissional apresentou



crachá da empresa como diretor e organograma empresarial em que aparece como diretor executivo. O TRT registrou, ainda, que os depoimentos do autor da ação e do representante da empresa em audiência não deixavam dúvidas de que ele não atuava apenas como consultor, “pois tinha poderes de admitir e demitir trabalhadores”.

Exame detalhado das provas

O relator do agravo pelo qual a empresa tentava rediscutir o caso no TST, Ministro Agra Belmonte, frisou que o TRT, instância soberana na análise das provas, examinou-as detalhadamente e concluiu configurada a relação de emprego. Para decidir de forma distinta, seria imprescindível a reapreciação das provas coletadas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Diárias de viagem que excedem metade da remuneração integram salário de empregado

Nessa circunstância, as diárias repercutem nas demais parcelas da remuneração

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a natureza salarial das diárias de viagem pagas a um metroferroviário de uma companhia de transportes, de Fortaleza (CE). Como era superior a 50% da remuneração do trabalhador, o valor pago a esse título deve integrar seu salário, conforme a redação da CLT vigente na época.

Rodízio

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que o governo estadual, visando descentralizar o sistema metroferroviário, implantou duas unidades da companhia de transportes, em Juazeiro do Norte, e em Sobral. Como não foram contratados novos empregados com funções específicas, a empresa passou a realizar rodízio de viagens entre os empregados que moravam em Fortaleza. Contudo, as diárias, embora fossem superiores à metade do seu salário, não tinham repercussão nas demais parcelas remuneratórias.

Natureza indenizatória

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) havia entendido que as diárias, ainda que excedentes ao limite legal, não tinham intuito simulatório nem visavam encobrir o caráter retributivo da importância paga, mas destinavam-se a cobrir despesas efetivas necessárias às viagens a serviço. Desse modo, tinham natureza indenizatória e não integrariam automaticamente o salário.

Integração da parcela

Para a Terceira Turma do TST, no entanto, é incontroverso que as diárias superavam o montante de 50% do salário do empregado. Nessa circunstância, é incabível a consideração da natureza indenizatória. O relator, Ministro Alberto Bresciani, lembrou que, nos termos da Súmula 101 do TST, “*integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens*”. E, de acordo com a redação do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT, vigente na época, as diárias que não excedam esse percentual não se incluem no salário (o dispositivo foi posteriormente alterado pela Reforma Trabalhista).

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST



Indústria é condenada por pagar bônus a empregados que não fizeram greve

Para a 3ª Turma, trata-se de conduta antissindical

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Feira de Santana (BA), a indenizar um operador de máquinas que não recebeu uma bonificação concedida apenas a empregados que não aderiram a uma greve realizada em junho de 2016. Para a Turma, a conduta evidencia uma “sofisticada conduta antissindical”, com a intenção de frustrar a greve.

Greve

Na reclamação trabalhista, o operador disse que os empregados, devidamente representados pelo sindicato da categoria, deflagraram a greve em reivindicação à negociação relativa à data-base, diante do valor oferecido pela empresa a título de participação nos lucros. Ainda de acordo com seu relato, a empresai, na intenção de enfraquecer o movimento, teria demitido 60 grevistas por meio de telegrama, depois readmitidos por decisão judicial, e, posteriormente, gratificado os empregados que retornaram às atividades com uma bonificação de R\$ 6,8 mil. Ele pedia, em razão disso, indenização por danos morais e materiais.

Enriquecimento sem causa

O juízo da 3ª Vara de Feira de Santana, diante do fato incontroverso do pagamento do bônus, condenou a Pirelli ao pagamento de R\$ 13,7 mil ao operador. Porém, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região entendeu que o pagamento constituiria enriquecimento sem causa do empregado. Para o TRT, embora possa ser passível de punição, a conduta da empresa não implicou ofensa a direito de personalidade.

Conduta antissindical e discriminação

Para o relator do recurso de revista do operador, Ministro Alberto Bresciani, qualquer conduta tendente a mitigar ou obstaculizar o direito à liberdade sindical, tanto individual quanto coletivo, configura ilícito, e a discriminação decorrente da expressão dessa liberdade é vedada. “*Perpetrada a quebra da isonomia entre empregados, o trabalhador tem direito à mesma bonificação ofertada, em caráter geral, aos empregados não grevistas*”, afirmou. “*Da mesma forma, a discriminação e a ofensa a direito fundamental caracterizam violação dos direitos de personalidade*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Falta de diversidade racial em guia de padronização visual de empregados é considerada discriminatória (atualizada)

Para a 2ª Turma do TST, a conduta tem efeito negativo sobre grupos de empregados

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou que a falta de diversidade racial no guia de padronização visual de uma empresa, de São Paulo (SP), é uma forma de discriminação, ainda que indireta. Para a Turma, o guia, ao deixar de contemplar pessoas negras, tem efeito negativo sobre esses empregados e fere o princípio da igualdade.

Padronização

A decisão foi proferida na reclamação trabalhista ajuizada por uma operadora de atendimento. Ela disse que, antes de exercer a função, havia passado por um treinamento de capacitação técnica e de aspectos estéticos e visuais durante 40 dias. Na segunda etapa, denominada “Treinamento de Padronização Visual”, em que era



explicado o padrão adotado em relação a cabelos, vestimenta e maquiagem, foi distribuído um material que lhe causara estranheza, por não fazer referência à *cútis* ou ao cabelo da raça negra.

Uma das exigências do guia de padronização era que os cabelos abaixo dos ombros deveriam ficar sempre presos. Os cabelos mais curtos, desde que não tivessem franja, poderiam ser usados soltos. Segundo a operadora, no entanto, embora seus cabelos se enquadrassem nesse caso, foi orientada a mantê-los sempre presos porque, segundo a supervisora, “chamavam muita atenção por conta do volume”. Ainda conforme seu relato, seu pedido para usá-los soltos, no estilo *black power*, foi negado, enquanto funcionárias de cabelos curtos lisos podiam fazê-los. Pouco depois, foi demitida sem justa causa.

Material ilustrativo

A empresa, em sua defesa, sustentou que não tolera qualquer tipo de discriminação e que a empregada já usava o cabelo no estilo *black power* quando fora contratada. Segundo a empresa, o material de treinamento é meramente ilustrativo, composto de desenhos e de regras a serem observadas, e as alegações da ex-empregada se deviam à sua insatisfação com o desligamento.

Ausência de previsão legal

O juízo da 46ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgaram improcedente o pedido de indenização da operadora, por entenderem que o fato de não haver, no guia, fotos ou ilustrações de pessoas negras não demonstra, por si só, discriminação. Para o TRT, a falta de representatividade é uma questão importante e deve ser enfrentada, mas não existe na legislação nada que determine que os documentos internos de empresas “sejam ilustrados por todas as cores”.

Ônus da prova

A decisão considerou, ainda, que a empregada não fizera prova do assédio moral alegado, e que, nos termos dos artigos 818, inciso I, da CLT e 373, inciso I do Código de Processo Civil, que tratam do ônus da prova, a conduta deve ser inequivocamente comprovada por quem a alega. Segundo o TRT, as fotos de colaboradores de cabelos lisos e compridos soltos não demonstraram discriminação, pois foram tiradas em situações diversas do atendimento a clientes, como momentos de festa e descontração, e não havia informação sobre se aqueles empregados teriam sido advertidos após o ocorrido.

Proteção especial

A relatora do recurso de revista da trabalhadora, Ministra Delaíde Miranda Arantes, fez um histórico sobre a evolução da proteção ao princípio da não discriminação. No plano internacional, citou a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965 (ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 65.810/1969) e a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No plano nacional, a ministra lembrou o artigo 3º da Constituição da República, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) e a Lei 9.029/1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias.

Representatividade

Com fundamento nesses instrumentos legais, a Ministra afirmou que qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial. No caso do laboratório, a seu ver, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual é uma forma de discriminação que pode ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da operadora, que não se sentem representados em seu ambiente de trabalho.



Discriminação estrutural

A Ministra assinalou ainda que, no atual estágio de desenvolvimento da nossa sociedade, “*toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural*”, praticada por instituições públicas ou privadas, e não por indivíduos, “*de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial*”.

Com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam do ato ilícito e do dever de indenizar, a relatora considerou que, ainda que de forma não intencional, o guia surtiu um efeito negativo na esfera íntima da operadora, razão pela qual deveria ser reparado o dano por meio de indenização, arbitrada em R\$ 10 mil.

Aspectos técnicos

O Ministro José Roberto Pimenta ficou vencido, em razão de um aspecto técnico que, a seu ver, impedia o acolhimento do recurso. Para o Ministro, o ponto essencial da fundamentação do TRT foi a questão do ônus da prova, atribuído, pelo TRT, à empregada, contrariamente ao que prevê a jurisprudência do TST. “*Porém, não há, no recurso de revista, indicação de violação do artigo 818 da CLT ou do artigo correspondente do Código de Processo Civil de 2015*”, explicou o Ministro. “*Por essas razões estritamente técnicas, apresento divergência para não conhecer do recurso de revista*”

Notícia extraída do site do TST

Aviso-prévio recebido durante licença-maternidade torna nula dispensa de caixa

O fato de o aviso ter terminado após o período de estabilidade não afasta a nulidade

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a nulidade da dispensa de uma caixa de uma empresa, de Belo Horizonte (MG), por ter recebido aviso-prévio durante a licença-maternidade, ou seja, no período de estabilidade no trabalho. Com isso, a empresa deverá pagar indenização correspondente aos salários e demais vantagens devidas no período entre a dispensa e o fim do prazo da estabilidade assegurada à empregada gestante.

Aviso-prévio x licença-maternidade

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República, a gestante tem a garantia no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Na reclamação trabalhista, a caixa alegou que a lotérica havia entregado o aviso-prévio da rescisão em 1º/2/2017, enquanto teria direito à estabilidade até 18/2/2017.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) indeferiram o pedido de nulidade da dispensa e de indenização sobre o período de estabilidade. Segundo o TRT, a rescisão efetiva do contrato, ao fim do aviso-prévio, ocorreu em 12/3/2017, após o término da garantia no emprego.

Incompatibilidade

O relator do recurso de revista da empregada, Ministro Alexandre Luiz Ramos, assinalou que, de acordo com a Súmula 348 do TST, é inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, em razão da incompatibilidade entre os dois institutos. “*É incontroverso que o aviso-prévio foi concedido à caixa ainda na fluência da garantia de emprego prevista constitucionalmente, e, portanto, resulta configurada a contrariedade à súmula*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST



Controle de ponto inválido garante horas extras a empregado que faltou à audiência

Apesar da chamada confissão recíproca, a empresa tem obrigação de manter os controles de frequência

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Santana de Parnaíba (SP), ao pagamento de horas extras a um técnico industrial com base na jornada alegada por ele na reclamação trabalhista. Embora o empregado tenha faltado à audiência, os cartões de ponto apresentados pela empresa foram considerados inválidos.

Erros

No decorrer do processo, tanto o empregado quanto a empresa cometeram erros que implicam a pena de confissão, em que as alegações da parte contrária têm presunção de veracidade. De acordo com a Súmula 74 do TST, a ausência do técnico à audiência validaria os argumentos do empregador quanto aos registros de ponto. Por outro lado, as folhas de ponto juntadas pela empresa continham horários de entrada e saída idênticos, circunstância processual que, nos termos da Súmula 338, torna válidas as horas de serviço descritas pelo empregado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) havia acolhido o pedido do empregado, mas a Oitava Turma do TST afastou as horas extras, considerando que o seu não comparecimento à audiência conferia veracidade às provas mostradas pela empresa.

Confissão recíproca

O relator dos embargos à SDI-1, Ministro Alexandre Ramos, observou que, no caso de confissão recíproca, a questão deve ser discutida com base no critério da distribuição do ônus da prova. Nesse cenário, segundo ele, o entendimento predominante no TST é de que a pena aplicada ao trabalhador não afasta a presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada por ele, pois a apresentação dos controles válidos de frequência pela empresa antecede o momento de comparecimento à audiência. Esse ônus, de acordo com o relator, decorre de imposição legal: conforme o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, para os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

A decisão foi unânime.

Soldador

Em situação semelhante, a Sétima Turma deferiu as horas extras pleiteadas por um soldador de tubulação de uma empresa, de Barra Mansa (RJ), que não apresentou os cartões de ponto. Segundo o relator do recurso de revista, Ministro Renato de Lacerda Paiva, o caso também é de confissão recíproca. Como a empresa não se desvencilhou da obrigação de comprovar a inexistência de horas extras em favor do empregado, a pena de confissão aplicada a ele pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região é insuficiente para afastar a presunção de veracidade da jornada de trabalho.

Notícia extraída do site do TST



Médico que teve ação arquivada por faltar a audiência não pagará honorários de sucumbência

Segundo a 8ª Turma, a CLT não prevê a condenação em honorários nesse caso

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou um médico de uma fundação, de Uberlândia (MG), do pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em ação trabalhista que foi arquivada em razão de seu não comparecimento à audiência. Segundo o colegiado, a condenação em honorários sucumbenciais não está prevista entre as consequências da ausência injustificada.

Copa do Mundo

O médico havia pedido o adiamento da audiência, pois, na data marcada, estaria em Moscou, na Rússia, para acompanhar os jogos da Copa do Mundo de 2018. Ele argumentava que as passagens haviam sido adquiridas no ano anterior, dentro de uma programação que coincidissem com as férias e a Copa do Mundo, e que a hipótese de cancelamento da viagem “era inviável e traria grandes despesas”.

Tempo hábil

O juiz indeferiu o pedido e determinou o arquivamento da ação, impondo, ainda, a condenação ao pagamento de custas processuais e dos honorários advocatícios sucumbenciais de 7% sobre o valor da causa em favor do Município de Uberlândia. Segundo a sentença, o médico já tinha conhecimento da viagem quando ajuizou a ação, e o adiamento foi pedido apenas cinco dias antes da data marcada para a audiência. “*Ele dispunha de tempo hábil para requerer o adiamento sem que houvesse qualquer prejuízo*”, concluiu o juízo. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença.

Sem previsão

O relator do processo do recurso de revista do médico, Ministro Brito Pereira, lembrou que a CLT (*caput* do artigo 844) já previa o arquivamento da reclamação nos casos de ausência injustificada da parte à audiência e que, nas ações ajuizadas após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), além do arquivamento, o não comparecimento implica a condenação ao pagamento de custas. “*Todavia, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais não está prevista no dispositivo, que traz rol taxativo das consequências advindas do não comparecimento injustificado do reclamante à audiência*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Intimação pelo PJe prevalece sobre a do diário oficial para contagem de prazo

O processo tramitava pelo sistema do PJe, que dispensa a publicação no órgão oficial

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o recurso de revista interposto por uma empresa, tendo como referência de prazo a data da intimação recebida no sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe), e não a de publicação da decisão no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT). Se fosse considerada a data da publicação, o recurso seria intempestivo (fora do prazo). Mas, de acordo com os Ministros, prevalece o prazo mais benéfico ao recorrente e as diretrizes do PJe.

Recurso

A empresa foi condenada, nas instâncias anteriores, ao pagamento de promoções verticais automáticas por merecimento a um empregado. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL) foi publicada



no DEJT em 29/11/2017, e a intimação no PJe ocorreu em 11/12. O recurso de revista foi interposto em 2/2/2018.

O trabalhador, em contrarrazões, argumentou que a empresa descumpriu o prazo para apresentar o recurso de revista, que deveria ser contado a partir da data da publicação do acórdão do TRT. A empresa, no entanto, sustentou que a petição fora enviada no período correto, com base na intimação recebida via PJe.

Portal próprio

O relator, Ministro Alexandre Ramos, explicou que, em razão de o processo tramitar no sistema PJe, as intimações devem ser feitas por meio eletrônico em portal próprio aos que se cadastrarem (artigo 2º da Lei 11.419/2006), dispensando-se a publicação no diário oficial, inclusive eletrônico (artigo 5º da lei). *“Havendo intimação em paralelo pelo Diário Oficial e pelo sistema do PJe, deve prevalecer, para efeito de contagem de prazo processual, a notificação feita pelo PJe, uma vez que é dispensável a intimação feita pela publicação no meio oficial comum”*, observou.

Expectativa legítima

Segundo o Ministro, a intimação pelo sistema do PJe, apesar da comunicação também pelo DEJT, gerou legítima expectativa de que o prazo inicial para interposição de recurso fosse a data de sua ciência por aquele meio. *“Se o TRT emite duas vias de intimação e causa legítima dúvida quanto a qual delas deve atender, deve-se optar pela intimação que menos prejuízo cause à parte”*, afirmou. *“Pelo princípio da boa-fé objetiva processual e pelo princípio da primazia da decisão de mérito, considera-se a intimação realizada pelo sistema do PJe para contagem do prazo”*.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

PUBLICAÇÕES

- **Nota Técnica SEI nº 53797/2020/ME, de 27 de novembro de 2020** – Dispõe sobre os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário (Lei nº 14.020/2020) sobre o cálculo do 13º salário, das férias e outras repercussões para definição de parâmetros uniformes destinados ao exercício das atividades finalísticas da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho- SIT.
- **Portaria SEPR/ME nº 24.445, de 01 de dezembro de 2020** – Disciplina procedimentos para a disponibilização e a utilização de informações contidas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, e na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. (Processo nº 19965.104102/2019-41.
- **Portaria SEPEC/ME nº 24.471, de 01 de dezembro de 2020** – Autoriza a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional na modalidade à distância até 30 de junho de 2021.
- **Resolução nº 884, de 02 de dezembro de 2020** – Altera a Resolução CODEFAT nº 841, de 28 de novembro de 2019, que estabelece normas para envio de dados e informações das instituições financeiras sobre as aplicações de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT em depósitos especiais remunerados e em empréstimo constitucional ao BNDES.
- **Resolução nº 885, de 02 de dezembro de 2020** – Dispõe sobre condições para utilização de recursos do patrimônio do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT em caso de insuficiência de recursos para o custeio do Programa de Seguro-Desemprego, o pagamento do abono salarial e o



financiamento de programas de educação profissional e tecnológica, nos termos do art. 7º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990.

- Resolução nº 891, de 02 de dezembro de 2020 – Aprova o regimento Interno do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador.
- Resolução nº 893, de 02 de dezembro de 2020 – Dispõe sobre o processo de elaboração e apresentação da proposta orçamentária anual do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e suas alterações.
- Portaria nº 24.593, de 03 de dezembro de 2020 – Estabelece que, para o mês de novembro de 2020, o valor médio da renda mensal do total de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS é de R\$ 1.349,05 (hum mil, trezentos e quarenta e nove reais e cinco centavos).
- Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, de 11 de dezembro de 2020 – Visa esclarecer acerca da adequada interpretação jurídica a ser dada aos artigos 19 a 23 da Lei nº. 8.213, de 1991 no que tange à análise e configuração do nexó entre o trabalho e a COVID-19, patologia viral recente, provocada pelo SARS-CoV-2.COVID-19.
- Decreto nº 10.574, de 14 dezembro de 2020 – Altera o Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, que dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho e institui a Comissão Tripartite Paritária Permanente.
- Portaria Conjunta nº 91, de 15 de dezembro de 2020 – Dispõe sobre a confirmação da concessão do auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença), requerido com fundamento no art. 4º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.
- Resolução nº 985, de 15 de dezembro de 2020 – Aprova a alocação de recursos à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para o exercício de 2021, para desenvolvimento, sustentação e manutenção do FGTS Digital.
- Resolução nº 985, de 15 de dezembro de 2020 – Aprova a alocação de recursos à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para o exercício de 2021, para desenvolvimento, sustentação e manutenção do FGTS Digital.
- Instrução Normativa nº 1.999, de 23 de dezembro de 2020 – Dispõe sobre o preenchimento da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).
- Portaria ME nº 430, de 30 de dezembro de 2020 – Dispõe sobre os dias de feriados nacionais e estabelecidos os dias de ponto facultativo no ano de 2021, para cumprimento pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.
- Medida Provisória nº 1.021, de 30 de dezembro de 2020 – Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2021.

Este é um informativo da Comissão Nacional de Relações do Trabalho e Previdência Social.