



# INFORMATIVO DA CNRTPS

JUNHO/2019

## NOTÍCIAS DA COMISSÃO

### A lei de cotas e a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas

A Lei 8.213/91 determina que empresas com 100 (cem) ou mais empregados destinem uma determinada parcela de seus cargos a portadores de deficiência ou reabilitados.

A deficiência é caracterizada quando a perda ou anormalidade de uma estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica, gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano, conforme o disposto no art. 3º do Decreto 3.298/1999.

A base de cálculo da cota para pessoas com deficiência (PcD) abrange o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos das empresas (somando matriz + filiais), nos termos do artigo 93, da Lei 8.213/91, observada a seguinte proporção: **(i)** se houver entre 100 e 200 empregados, 2% das vagas deverão ser destinadas a portadores de deficiência ou reabilitados; **(ii)** se houver entre 201 e 500 empregados, 3% das vagas deverão ser destinadas a portadores de deficiência ou reabilitados; **(iii)** se houver entre 501 a 1.000 empregados, 4% das vagas deverão ser destinadas a portadores de deficiência ou reabilitados; e **(iv)** se houver 1.001 ou mais empregados, 5% das vagas deverão ser destinadas a portadores de deficiência ou reabilitados.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) manteve inalterada a necessidade de observação da porcentagem de contratação de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, proibindo qualquer discriminação no tocante a salário e/ou critérios para admissão.

Os empregadores que descumprirem as cotas estabelecidas por Lei ficam sujeitos à autuação e pagamento de multa, além da possibilidade de virem a pagar indenização por danos morais coletivos em sede de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). No tocante à multa, o seu valor pode variar, conforme a gravidade, de R\$ 2.411,28 (dois mil, quatrocentos e onze reais e vinte e oito centavos) a R\$ 241.126,88 (duzentos e quarenta e um mil, cento e vinte e seis reais e oitenta e oito centavos), de acordo com o art. 9º, III, da Portaria nº 9/2019, do Ministério da Economia.

Todavia, encontrar pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas que se encaixem nos perfis das vagas, especialmente no setor rural, é sempre um desafio. Não raras vezes, embora o empregador tenha adotado todas as medidas para a contratação, acaba encontrando dificuldade em conseguir, no mercado, profissionais com as condições exigidas.

Ciente dessa realidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente decisão, invalidou a autuação e, conseqüentemente, a multa imposta a um frigorífico em razão do não preenchimento da totalidade das vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas, ante a constatação de que o empregador, no caso, envidou todos os esforços possíveis para tanto, mas não conseguiu contratar a cota mínima estabelecida por Lei, por motivos alheios à sua vontade (RR-26700-96.2011.5.17.0141). No mesmo sentido, a decisão proferida no processo RR 2249-26.2015.5.11.0014.

(Dr<sup>a</sup>. Carolina Carvalhais Vieira de Melo – AJ/CNA)



## SIMPLIFICAÇÃO E PRORROGAÇÃO DO E-SOCIAL

A Portaria nº 300, do Ministério da Economia (ME), publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 14 de junho de 2019, previu, em seu artigo 9º, a definição de propostas para especificação, desenvolvimento e implementação do eSocial que considerassem a necessidade de sua simplificação, as quais deveriam ser apresentadas no prazo de até 30 dias.

Por conta disso, os representantes dos entes governamentais envolvidos com o eSocial participaram, de 16 a 19 de junho, de um seminário com o fito de debater a simplificação da plataforma.

E esse trabalho resultou na Portaria nº 716 do ME, de 4 de julho de 2019, publicada hoje no DOU, a qual prorroga o prazo para a inclusão, no eSocial, das informações dos eventos relativos à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST). A prorrogação abrange todos os grupos, iniciando em 08 de janeiro de 2020 para o Grupo 1, 08 de julho de 2020 para o Grupo 2, 08 de janeiro de 2021 para o Grupo 3, e 08 de julho de 2021 para o Grupo 4.

Já o artigo 4º, da referida Portaria, prevê o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado ao segurado especial e ao produtor rural-pessoa física, que será definido em atos específicos.

Todavia, há a informação de que a redação dada ao artigo 4º está equivocada, eis que o tratamento diferenciado seria apenas para os segurados especiais e os pequenos produtores rurais que contratarem até sete empregados.

Caso esse equívoco venha a ser confirmado, os produtores rurais-pessoa física permanecem no Grupo 3, cuja data para envio dos eventos periódicos (S-1200 a S-1300) também foi postergada (agora, é 8 de janeiro de 2020, referentes aos fatos ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2020).

Como prometido pelo Novo Governo, o eSocial está sendo desburocratizado e simplificado, representando, por conseguinte, ganhos para os produtores rurais.

(Dr. Frederico Toledo Melo – AJ/CNA)

Fique  
por DENTRO

**Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)** – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Realizou-se, nos dias 04 e 05/06, a 97ª Reunião Ordinária da CTPP. Na oportunidade, foram aprovadas a nova NR1 e alterações no item 31.20, da NR 31, que trata sobre os Equipamentos de

Proteção Individual (EPI) e os dispositivos de proteção pessoal. Também foi aprovado o calendário de revisão das NR's, estando prevista a revisão da NR 31 a partir de outubro deste ano, com perspectiva de conclusão e publicação da nova norma em junho do próximo ano.

**108ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT** – Dr. Rudy Ferraz e Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Ocorreu em Genebra, na Suíça, nos dias 10 a 21/06, a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, onde foi comemorado o centenário da OIT. A Conferência comemorativa contou com a aprovação de uma convenção e de uma recomendação sobre o assédio e a violência contra o homem e a mulher no mundo do trabalho, além da assinatura de uma Declaração do Centenário, na qual se ressalta a importância da OIT no futuro do trabalho. Este ano, o Brasil foi novamente incluído na lista curta, sob o argumento de que a Reforma Trabalhista violou a Convenção nº 98, que trata de negociação coletiva. Após a defesa promovida pelo País, a OIT reconheceu que não houve afronta à dita Convenção, recomendando ao Brasil



que continuasse a prestar os devidos esclarecimentos de acordo com os ciclos de relatórios.

**Emprega Mais** – Dr. Frederico Toledo Melo (AJ/CNA) – Foi realizado, no dia 11/06, o Seminário “Emprega Mais”, com fito o de discutir meios de desburocratizar o segmento empresarial e estimular o emprego.

**Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)** – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – Em 25/06, a CONATRAE realizou sua reunião ordinária, com apresentações da OIT e da COETRAE/SP sobre estudos e atuações. Também foi realizada uma última revisão na proposta de decreto para a recriação da Comissão, extinta pelo Decreto nº 9.759/2019.

**Workshop Gestão de Pessoas** – Dr. Frederico Toledo Melo (AJ/CNA) – No dia 08/06, o Dr. Frederico ministrou palestra, na sede da CNA, sobre *eSocial* e Reforma Trabalhista.

**Conselho Nacional de Previdência (CNP)** – Dr<sup>a</sup>. Vânia Silva (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 28/06, a 261ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência, no Ministério da Economia, onde foram apresentadas as modificações trazidas pela Lei 13.846/2019 (conversão da MP 871/2019), bem como os novos serviços disponibilizados no aplicativo “*Meu INSS*”.

## NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

### Empresas têm prazo ampliado para envio de informações do eSocial

*Limite para transmissão dos eventos passa do dia 7 para o dia 15 de cada mês durante o período de implantação do sistema*

Durante a implantação do *eSocial*, as empresas de todo o país terão novo prazo de envio dos seus eventos de fechamento de folha, que passará do dia 7 de cada mês para o dia 15. A medida aplica-se a todos os empregadores e foi definida pelo Comitê Gestor do *eSocial*.

Além do fechamento da folha, os demais eventos periódicos, não periódicos e de tabela que seguem a regra geral de prazo também poderão ser informados, até o dia 15. “*Essa mudança no prazo atende solicitação das próprias empresas, já que, no período de transição, não haverá impacto no vencimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) devido, que continua sendo recolhido por meio de guia gerada pela Guia de Recolhimento do FGTS [GFIP]*”, destaca o auditor-fiscal do Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia João Paulo Machado.

A Secretaria também alerta os empresários que, embora o prazo de envio de eventos para o *eSocial* tenha sido estendido, os prazos legais de recolhimento dos tributos e FGTS não foram alterados. As empresas deverão observá-los mesmo durante o período de transição. Os prazos para os empregadores domésticos também não mudam, uma vez que a guia de recolhimento (DAE) é emitida com vencimento de acordo com os prazos de recolhimento do FGTS, Contribuição Social e retenção do Imposto de Renda.

**Admissão (S-2200 ou S-2190):** deverá ser informado até o dia anterior ao do início da prestação dos serviços.

**Afastamento por doença (S-2230):** deverá ser observado o prazo específico para cada situação, conforme



definido no MOS.

**Desligamento (S-2299):** permanece o décimo dia após a data da rescisão.

*Notícia retirada do site [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)*

## **Marinho: modernização trabalhista está de acordo com tratados internacionais**

*Após argumentos da delegação brasileira, OIT não encontrou violações à Convenção 98*

Sancionada em 2017, a modernização trabalhista está de acordo com tratados e obrigações internacionais, afirmou o secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho. Documento divulgado pela Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não aponta nenhuma ilegalidade na legislação do país.

*“O Brasil demonstrou plena conformidade da modernização trabalhista com as obrigações internacionais. A conclusão da OIT não apontou violação e nada que coloque em dúvida as práticas do nosso país”,* afirmou Marinho, após a divulgação do documento na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra (Suíça).

### **Reforma**

O documento da comissão da OIT sugere a continuidade das conversas entre governo e entidades representativas sobre a modernização trabalhista. Para a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, *“o governo brasileiro tomou nota das conclusões e examinará sua adequada implementação, conforme os interesses do Brasil”*,

Segundo a secretaria, o Brasil continua na defesa de uma reforma para tornar os procedimentos e práticas da OIT *“devidamente transparentes, objetivos, imparciais e tripartites, com a atenção que merecem as posições dos governos”*.

*Notícia retirada do site [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)*

## **Comissão debate modernização das normas de segurança e saúde no trabalho**

*Representantes do governo, empregadores e trabalhadores definirão alterações em Normas Regulamentadoras para simplificar o sistema e impulsionar a geração de empregos*

A 97ª Reunião Ordinária da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), que reúne representantes de governo, empregadores e trabalhadores, foi realizada nos dias 04 e 05 de junho, em Brasília. Foram discutidas alterações visando à modernização das Normas Regulamentadoras (NRs) da área de segurança e saúde no trabalho. O objetivo é simplificar e desburocratizar os processos, favorecendo a criação de empregos, mas, ao mesmo tempo, garantindo a integridade dos trabalhadores.

*“Precisamos revisar essas normas para que o país possa continuar a diminuir o desemprego. Vamos fazer isso em parceria com os empregadores, para que eles, em contrapartida, apresentem programas e projetos de prevenção a acidentes de trabalho”,* afirmou o secretário especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, na abertura da reunião. Marinho destacou a importância da CTPP, responsável por aprovar, de forma tripartite e sempre buscando o consenso, as alterações que darão condições aos empreendedores de criar mais *“empregos de qualidade”* e fortalecer a economia brasileira.



### **Bom senso**

O secretário salientou: "*Precisamos proteger a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras mas sem tutela excessiva do Estado, que tem o intuito de proteger as pessoas, mas gera um desarranjo no mercado de trabalho. Isso precisa ser equacionado com bom senso*", argumentou.

Marinho lembrou que o objetivo deve ser um só: robustecer o mercado de trabalho, torná-lo mais seguro, mais ágil e mais eficaz. "*Que o mercado possa dar as condições para que o empreendedor tome a decisão de contratar pessoas. O que nos interessa é que haja formalização do mercado de trabalho. Quanto maior a formalização, melhor para o Brasil como um todo*", disse o secretário. "*Dessa reunião certamente sairão as condições para fazermos essa pequena revolução.*"

### **Setores**

A CTPP debateu a proposta de calendário para revisão das NRs em 2019, entre as quais a NR-4 (SESMT), NR-5 (CIPA), NR 7 (PCMSO), NR 9 (PPRA), NR 17 (ergonomia), NR-18 (construção civil) e NR-24 (condições sanitárias e de conforto dos locais de trabalho), além de alterações na NR-01 (geral) e na NR-31 (emprego rural). Também foram discutidos aspectos relativos a estufagem, saneamento básico, trabalho de motociclistas, entre outros temas.

Um dos principais objetivos da reunião foi definir o cronograma da revisão das NRs. O processo inclui a realização de consultas públicas, para a apresentação de sugestões pela sociedade, reuniões de grupos tripartites, para discutir as propostas de alterações feitas nas consultas, e, por fim, aprovação do texto final na CTPP. O secretário de Trabalho da Secretaria Especial de Trabalho e Previdência, Bruno Dalcolmo, afirmou que, até o fim deste ano, o governo deve apresentar as modificações das normas que estão sendo discutidas.

As Normas Regulamentadoras são disposições complementares ao capítulo V, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que explicitam as obrigações, os direitos e os deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. *(Notícia retirada do site [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br))*

**NOTA:** A teor do recentemente divulgado, o Ministério da Economia aguardará a Câmara votar a Reforma da Previdência para colocar em prática seu plano de reduzir as normas de segurança no trabalho em vigor no Brasil. O Governo tinha a intenção de iniciar o corte de 90% dessas regras ainda em junho. Mas, agora, a revisão deve ocorrer apenas após a votação da proposta sobre mudanças na aposentadoria, prevista para meados de julho. O Congresso não precisa dar aval para alterações nas normas regulamentadoras, mas a estratégia é evitar atrito. Interlocutores de Bolsonaro no Congresso admitem que a discussão da Reforma da Previdência poderia ser contaminada caso o Governo apresentasse uma medida polêmica na área trabalhista. *(Notícia retirada do site [www1.folha.uol.com.br](http://www1.folha.uol.com.br))*

---

# **NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO**

## **Comissão discute práticas abusivas na oferta de consignados a aposentados**

O possível vazamento de dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e práticas abusivas de instituições financeiras na oferta de empréstimos consignados foram debatidos na Comissão de Transparência, Governança, Fiscalização e Controle e Defesa do Consumidor (CTFC).





### Encaminhamentos

O advogado do Idec, Michel Roberto Oliveira de Souza, destacou que as empresas fazem um “*marketing agressivo*” e um “*assédio constante*”, por meio de ligações diárias, mensagens e cartas, resultando num superendividamento da população. O especialista sugeriu ao INSS que disponibilize cartilhas aos cidadãos, com orientações sobre os benefícios e os canais para reclamações.

Michel também defendeu uma campanha nacional de esclarecimentos, bem como uma revisão das normas relacionadas ao crédito consignado, “*dispondo de forma mais clara e precisa a proibição dos abusos*”.

O senador Rodrigo Cunha frisou que o assédio aos aposentados chega a ser “*irresistível e impositivo*” e ressaltou que as famílias brasileiras não sabem mais a quem recorrer para garantir seus direitos.

### Interatividade

O assunto chamou atenção de internautas de várias partes do Brasil, que se manifestaram por meio do canal interativo *e-Cidadania*. Monica Maria Teixeira Coelho, de Minas Gerais, disse que alguns usuários recebem ofertas de empréstimos consignados no contracheque “*sem sequer terem indicado um banco*”. Marcia Rocha, do Rio Grande do Sul, apontou que, além do vazamento de dados, muitos cidadãos, especialmente os idosos, são surpreendidos com renovações automáticas.

Pollyanna Rego Borges Mendes, de Goiás, denunciou que o Procon goiano registrou consumidores idosos lesados, sem informações corretas e que “*até desconhecem empréstimos realizados*”. Representante do Procon de Caruaru, em Pernambuco, Nyverson Moura afirmou que testemunha diariamente idosos sem condições de se manter, por estarem mergulhados em empréstimos concedidos por financeiras.

*Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias*

## Lei de combate a fraudes do INSS deve gerar economia de R\$ 10 bi ao ano, diz Izalci

O senador Izalci Lucas (PSDB-DF) falou, em Plenário, sobre a sanção da lei de combate a fraudes no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). De acordo com o parlamentar, as novas regras previstas na Lei 13.846 — sancionada pelo presidente da República, Jair Bolsonaro — vão ajudar a enfrentar irregularidades e gastos desnecessários na concessão de benefícios e devem gerar economia para o país de quase R\$ 10 bilhões ao ano.

Para o senador, a nova legislação para identificação de irregularidades no sistema de concessão de aposentadorias vai aumentar a eficiência administrativa da Previdência, além de reduzir a judicialização dos temas previdenciários.

— Há milhões de processos parados no INSS, e a nova legislação vai resolver também essa questão, permitindo mais produtividade aos auditores, para que possam acelerar a análise dos casos que estão pendentes e com isso tornar mais eficiente o sistema — disse Izalci, que foi presidente da comissão mista que analisou a Medida Provisória 871/2019, que trouxe o assunto ao Congresso Nacional.

*Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias*



## Acaba exigência de reavaliação pericial a aposentados por HIV/Aids

Portadores de HIV/Aids aposentados por invalidez estão dispensados de reavaliação pericial. A regra está prevista na Lei 13.847, publicada no dia 21/06, no Diário Oficial da União.

A norma foi promulgada pelo presidente da República, Jair Bolsonaro, depois que o Congresso rejeitou, no dia 11/06, o veto total (VET 11/2019) ao Projeto de Lei do Senado (PLS) 188/2017, aprovado em abril.

O texto foi proposto pela Articulação Nacional de Saúde e Direitos Humanos, uma entidade que luta por direitos das pessoas que vivem com HIV/Aids. Apresentado pelo senador Paulo Paim (PT-RS), o projeto foi aprovado na forma de um substitutivo do senador Romário (Podemos-RJ).

O argumento da proposta é de que a pessoa aposentada por invalidez já passou por diversos períodos de auxílio-doença, o que atesta a degradação de sua saúde e a irreversibilidade dessa condição.

*Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias*

## Comissão aprova projeto que libera saque de FGTS para pessoas com doenças graves

A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou o projeto que permite o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pelo trabalhador ou por seus dependentes acometidos por doença ou condição grave, degenerativa ou incapacitante (PLS 30/2018).

Apresentado pelo senador Paulo Paim (PT-RS), o projeto apenas incluía o mal de Parkinson e o Alzheimer entre as condições graves de saúde que admitem saque das contas vinculadas do fundo. A lei que regula a movimentação do FGTS (Lei 8.036, de 1990) já possibilita a liberação de recursos em casos de câncer, HIV ou doença terminal.

O relator, senador Flávio Arns (Rede-PR), elogiou a proposta, mas ponderou que outras doenças ou condições de saúde graves, degenerativas ou incapacitantes também mereceriam tratamento similar. Na visão do relator, não há como justificar a decisão de liberar o FGTS apenas para os doentes com Parkinson ou Alzheimer e não o fazer, por exemplo, para pessoas com esclerose múltipla e esclerose lateral amiotrófica (ELA), doenças neurodegenerativas e incapacitantes que ainda não dispõem de tratamento efetivo.

Flávio considerou ainda a necessidade de a liberação de recursos do fundo deixar de ocorrer apenas no estágio terminal da doença. *“Entendemos que é mais racional e justo permitir que essa liberação ocorra quando os recursos ainda puderem prolongar a existência do trabalhador, melhorar sua qualidade de vida e minorar seu sofrimento”*, destaca o relator no parecer.

Essa linha de raciocínio acabou norteando suas duas emendas. Assim, Flávio Arns sugeriu a alteração para garantir o saque do FGTS ao trabalhador ou dependente acometido por doença ou condição grave, degenerativa ou incapacitante, em qualquer estágio de sua evolução, e não apenas na fase terminal. A lista das enfermidades contempladas será feita por regulamento. A outra emenda foi para ajustar a ementa do projeto.

— Esse projeto é elogiável. É preciso lembrar que o dinheiro do fundo é dinheiro dos próprios trabalhadores declarou o relator.





O projeto tramitava em decisão final na CAS e, se não houver recurso para o Plenário, seguirá direto para a análise da Câmara dos Deputados. Porém, a Presidência do Senado requisitou o envio à Secretaria Geral da Mesa (SGM) de projetos em tramitação na Casa que tratem de saque do FGTS.

### **Audiências**

Também foi aprovada a realização de uma audiência pública em conjunto com a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). As senadoras Soraya Thronicke (PSL-MS) e Daniella Ribeiro (PP-PB) querem debater o projeto que altera a legislação que protege a pessoa com transtorno do espectro autista (PL 1.712/2019).

Outro requerimento aprovado prevê uma audiência pública para debater a síndrome do X frágil. A sugestão é do senador Styvenson Valentim (Pode-RN), que presidiu a reunião. A comissão ainda aprovou a inclusão de mais convidados para uma audiência que vai debater o projeto que veda as dispensas coletivas, ressalvada a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (PLS 132/2018).

*Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias*

## **CAS aprova extensão da pensão para cônjuge de segurado com deficiência**



O cônjuge ou companheiro de segurado da Previdência Social com deficiência poderá ter direito à ampliação da pensão por morte por mais cinco anos. O benefício está previsto no Projeto de Lei do Senado (PLS) 209/2016 aprovado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS). O texto segue para a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE).

A proposta é do senador Romário (PODEMOS-RJ) recebeu parecer favorável, com emenda do relator, senador Paulo Paim (PT-RS). O projeto altera a Lei 8.213, de 1991, que disciplina o Plano de Benefícios da Previdência Social e determina que a duração do pagamento da pensão por morte do segurado será inversamente proporcional à idade do cônjuge ou companheiro — quanto mais novo o cônjuge, menor será o período de recebimento da pensão.

O PLS 209/2016 muda essa equação, garantindo um tempo maior de recebimento para quem for casado com segurado com deficiência.

*“Os cônjuges ou companheiros de um segurado com deficiência frequentemente abdicam de uma carreira profissional para se dedicar ao trabalho mais importante que pode haver: o de cuidar de um ente querido incapaz de sobreviver sozinho. Não se pode tratar igualmente desiguais: o cônjuge jovem de um segurado deficiente não pode receber a pensão por morte nas mesmas condições de outros cônjuges da mesma idade, que puderam estar inseridos no sistema educacional e no mercado de trabalho normalmente”,* argumentou Romário na justificativa do projeto.

O senador fez questão de ressaltar, também, que a inovação sugerida só se aplicaria aos cônjuges efetivamente afastados do mercado do trabalho para cuidar do parceiro com deficiência. Já Paim tratou de assinalar que os recursos para cobrir as despesas com a medida já estão contidas nas fontes de custeio geral da Previdência.

*“O custo pessoal de se dedicar de forma integral (ou quase integral) ao cuidado de pessoa com necessidade de cuidados permanentes é uma realidade. Esse custo recai, na grande maioria das vezes, sobre as*



*mulheres, dada a realidade da divisão social do trabalho que atribui a elas, a maior parte desse tipo de responsabilidade doméstica e familiar”, observou Paim.*

*Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias*

## **NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO**

### **Pagamento em parcela única autoriza redução do valor de pensão mensal vitalícia**

*O cálculo considerou o salário, a expectativa de vida e, também, o princípio da proporcionalidade.*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho arbitrou novo valor à indenização por danos materiais a ser paga a um operador de uma empresa de Caxias do Sul (RS), que perdeu um dedo da mão em acidente de trabalho. Como a pensão será paga em parcela única, a Turma reduziu o valor de R\$ 25.417, arbitrado pelo juízo de segundo grau, para R\$ 17.400.

#### **Redutor**

O empregado era operador de bomba de concreto e, em 2016, recebeu uma marretada acidental de um colega no terceiro dedo da mão esquerda. Ao arbitrar o montante da indenização por danos materiais, o juízo de primeiro grau considerou o percentual de incapacidade para o trabalho em 2,5% e a expectativa de sobrevida apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O valor resultante foi de R\$ 25.417. Como o pagamento seria feito de uma só vez, a indenização substitutiva da pensão vitalícia foi arbitrada em 50% do total (R\$ 12.700), mais R\$ 6 mil por danos estéticos e R\$ 6 mil por danos morais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no entanto, restabeleceu o valor total, ao afastar a aplicação do redutor. Segundo o TRT, o artigo 950 do Código Civil nada prevê a respeito, apenas faculta ao requerente exigir o pagamento em parcela única. Os valores das indenizações por danos morais e estéticos também foram majorados para R\$ 10 mil.

No recurso de revista, a empresa sustentou que, no caso de pagamento em parcela única da pensão prevista no artigo 950 do CC, o valor devia ser apurado por arbitramento, não por mera somatória das parcelas mensais. Requereu, assim, o restabelecimento do valor determinado na sentença.

#### **Parcela única**

A relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a indenização por danos materiais, quando paga em parcela única, não é calculada por meio de simples soma de todos os valores mensais. Assinalou, também, que o entendimento adotado pela Sexta Turma é que o cálculo deve levar em conta não apenas o salário e a expectativa de vida, mas, também, os princípios da proporcionalidade e da vedação do enriquecimento sem causa. “Assim, o montante deve ser aquele que, financeiramente aplicado, resulte em valor aproximado ao que seria devido a título de pensão mensal, e o índice a ser aplicado é o do rendimento mensal da poupança (0,37%)”, explicou. Ainda segundo a ministra, deve-se incluir no cálculo o valor correspondente ao 13º salário.

Com esses parâmetros, acrescidos aos critérios adotados na sentença relativos à redução da capacidade de trabalho e à remuneração, a Turma concluiu que o valor devido é de R\$ 17.400.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## Cálculo de pensão mensal por doença ocupacional deve incluir parcelas variáveis

*A indenização deve reparar todo o prejuízo sofrido pela vítima.*

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que sejam incluídos na base de cálculo da pensão mensal devida pela empresa em razão de doença ocupacional os rendimentos efetivos do empregado, computando-se o valor do seu último salário acrescido das parcelas variáveis habitualmente recebidas, como o 13º salário e o terço constitucional de férias. Segundo a Turma, a indenização por danos materiais tem de corresponder ao valor da perda patrimonial sofrida pelo empregado.

### **Lesão**

O empregado relatou, na ação trabalhista, que fora admitido como operador de produção. Inicialmente, trabalhou nas granjas de aves poedeiras, mas depois foi transferido para o frigorífico de aves, na atividade de retirar asas de frango. Quase três anos depois, foi remanejado para o setor de evisceração. Em decorrência de uma lesão no ombro direito, foi afastado do trabalho e, ao retornar, passou a trabalhar na limpeza de calhas, pois ficara inabilitado para a função que exercia anteriormente.

### **Sentença**

O juízo de primeiro grau condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos materiais em parcela única, diante da constatação, no laudo pericial, do nexo de causalidade entre o trabalho e a doença osteomuscular. Segundo o perito, alguns gestos no trabalho representam risco para as lesões e resultaram na redução parcial da capacidade de trabalho, sem, no entanto, afirmar que era definitiva, em razão da possibilidade de evolução do quadro clínico.

### **Pensão mensal**

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a responsabilidade da empresa pela doença, mas converteu a indenização em parcela única em pensão mensal até quando o empregado completar 73 anos de idade ou até que sobrevenha modificação do seu estado clínico. O TRT determinou ainda a compensação do benefício previdenciário recebido pelo empregado no valor da pensão.

### **Base de cálculo**

No recurso de revista, o empregado questionou a compensação do auxílio previdenciário e sustentou que deveriam ser incluídas na base de cálculo da pensão todas as parcelas que receberia caso não tivesse sido prejudicado pela perda da capacidade de trabalho.

### **Restituição integral**

A relatora, ministra Maria Helena Mallmann, observou que o TST, com fundamento no princípio da restituição integral (artigos 402 e 950 do Código Civil), entende que a indenização por danos materiais tem de corresponder ao valor da perda patrimonial sofrida pelo empregado. Assim, toda parcela habitualmente recebida por ele na vigência do contrato de trabalho deve ser considerada na base de cálculo da pensão.

### **Naturezas distintas**

O desconto dos valores pagos pela Previdência Social, segundo a ministra, também é indevido. “A jurisprudência pacífica é de que a indenização por danos materiais ou pensão mensal e o benefício previdenciário não se confundem, pois têm naturezas distintas (civil e previdenciária). Por conseguinte, não é possível a compensação da indenização com o valor pago pelo INSS”, concluiu.



A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, foram opostos embargos de declaração, ainda não julgados.

*Notícia extraída do site do TST*

## Município é condenado por recusar volta de empregada ao trabalho após licença

*A situação é conhecida como “limbo jurídico”.*

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um Município do Paraná a indenizar uma empregada que, embora tenha tido alta previdenciária após afastamento por doença, havia sido considerada inapta para o trabalho pelo médico do empregador. A situação é conhecida como “*limbo jurídico*”, pois o trabalhador não recebe nem os salários nem o benefício previdenciário.

### **Aptidão**

A empregada, admitida em 1984 como auxiliar, ficou afastada por cerca de cinco meses em 2012. Ela sofria de osteoartrose da coluna e hérnia de disco. Na reclamação trabalhista, ela afirmou que, depois de ser considerada parcialmente apta para o trabalho pelo INSS, o médico do município não havia aceitado seu retorno por considerá-la inapta. Segundo ela, a atitude do empregador afetou sua dignidade, pois a impediu de prover seu próprio sustento e a obrigou a depender da ajuda de familiares.

O município, em sua defesa, sustentou que a indenização por dano moral é devida apenas quando for comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao empregado e que a dispensa ocorreu nos termos da lei.

### **Abuso**

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Paranaguá registrou na sentença que o município, ao contratar pelo regime da CLT, se equipara à empresa privada e que, após a alta e, conseqüentemente, o fim do período de suspensão do contrato de trabalho, a regra impositiva de pagamento de salários pelo empregador volta a ter eficácia. Assim, se, ao contrário das conclusões da Previdência Social, considerar a empregada inapta para o trabalho, “*deve no mínimo realizar um exame minucioso para verificar se a aptidão é total ou parcial e, se parcial, deve inseri-la em função compatível com a restrição médica*”.

Por considerar que houve abuso de direito, o juízo de primeiro grau condenou o município ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15 mil e dos salários e demais parcelas devidas desde o dia da alta do INSS. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no entanto, reduziu a condenação para R\$ 5 mil, o que motivou a auxiliar a recorrer ao TST.

### **Efetividade prática**

O relator do recurso de revista, ministro José Roberto Pimenta, observou que a reparação, no caso, deve levar em conta não apenas a gravidade do fato, mas também o poder econômico do empregador e, principalmente, a efetividade prática da sanção aplicada, “*com o fim de manter o equilíbrio das relações de trabalho*”. Tomando como base precedente da Turma em situação semelhante, o ministro propôs a majoração da indenização para R\$ 30 mil.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## Omissão na contratação de pessoas com deficiência é considerada discriminatória

*A empresa foi condenada por dano moral coletivo.*

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de Curitiba (PR), a pagar indenização por dano moral coletivo por não ter preenchido a totalidade das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas. Para a Turma, a desobediência do empregador ao descumprir a lei ofende toda a população, por caracterizar prática discriminatória.

### Legislação

A condenação se originou de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que sustentava que a empresa havia descumprido a determinação do artigo 93 da Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991). Segundo o dispositivo, as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas. A empresa, segundo o MPT, tinha apenas dois empregados nessa condição, quando deveria ter 53.

O juízo da 15ª Vara do Trabalho de Curitiba julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR). Segundo o TRT, a omissão da empresa não é motivo suficiente para caracterizar o dano moral coletivo, uma vez que a repercussão da lesão atinge apenas as pessoas que poderiam ser contratadas, e não a coletividade em si.

### Violação da lei

Segundo o relator do recurso de revista do MPT, ministro Hugo Carlos Scheuermann, a desobediência do empregador relativa à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas ofende toda a população porque caracteriza prática discriminatória, vedada pelo artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição da República, que proíbe qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Diferentemente do Tribunal Regional, o relator considerou caracterizado o dano moral coletivo e condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 50 mil, revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## Anulada multa aplicada a hospital que não conseguiu contratar empregados com deficiência

*O estabelecimento chegou a promover campanhas visando ao preenchimento da cota prevista em lei.*

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho anulou a c A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou a multa aplicada pela fiscalização do trabalho a um hospital, de Manaus (AM), por descumprimento do percentual mínimo de vagas destinadas a pessoas com deficiência exigido por lei. Na decisão, a Turma levou em conta que o hospital chegou a promover campanhas para contratar pessoas nessa condição, por meio de jornais e da internet.

### Desinteresse

De acordo com o artigo 93 da Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991), a empresa com mais de cem



empregados deve preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Em junho de 2014, o auditor fiscal autuou o hospital diante do não preenchimento dessa cota.

Na ação anulatória ajuizada na Justiça do Trabalho, o estabelecimento sustentou que publicava regularmente anúncios no jornal de maior circulação no Amazonas, mas não obteve sucesso, em razão do “*desinteresse nas vagas oferecidas*”. Disse ainda ter oficiado as entidades representativas que possuem cadastros de pessoas com deficiência que encaminhassem candidatos cadastrados em seus bancos de dados para concorrer às vagas oferecidas.

### **Mais publicidade**

A ação foi julgada improcedente pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de Manaus e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Segundo o TRT, a divulgação da oferta de vagas se restringiu a dois veículos de comunicação e ao encaminhamento de *e-mail* a um grupo no *Facebook*. O hospital deveria, no seu entendimento, ter dado mais publicidade às vagas disponíveis e adotado medidas mais efetivas para preenchê-las, como encaminhar *e-mail* ao Sistema Nacional de Emprego (Sine) e a instituições e organizações não governamentais que tratam de pessoas com deficiência e reabilitadas, “*cujo rol é extenso*”.

### **Mobilização**

No exame do recurso de revista, a relatora, ministra Cristina Peduzzi, concluiu ter havido mobilização do hospital visando à contratação de empregados na forma exigida no artigo 93 da Lei da Previdência Social. A ministra lembrou que, em situações semelhantes, o TST havia reconhecido que é ônus do empregador cumprir a cota de pessoas com deficiência, mas tinha afastado sua responsabilidade pelo insucesso na contratação, em razão dos esforços comprovadamente empenhados.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **TST invalida acordo que previa trabalho extra habitual em dias de compensação**

*Para a SDI-1, o sistema compensatório não atendeu à sua finalidade.*

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho anulou a compensação de jornada de um empregado de uma empresa de Curitiba (PR), diante da constatação de que ele prestava horas extras habitualmente, até mesmo nos dias destinados à compensação. Para a SDI-1, o sistema compensatório não atendia à sua finalidade.

### **Sobrejornada**

O empregado, que exercia a função de líder de time ao ser dispensado em 2012, após 28 anos de serviço, sustentou na reclamação trabalhista que a compensação praticada pela empresa era nula, entre outros motivos, em razão do excesso de trabalho extraordinário, que abrangia os dias destinados a descanso.

O pedido foi deferido pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, que condenou a empresa ao pagamento das horas extras. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), embora mantendo a invalidade da compensação por falta de previsão em norma coletiva e da existência de sobrejornada habitual, considerou quitadas todas as horas de prestação de serviço além dos limites previstos em lei. Em relação às horas destinadas à compensação, entendeu ser devido apenas o adicional de horas extras.





do TST é firme no sentido da inaplicabilidade do item III da Súmula 338 nas hipóteses de pré-assinalação do intervalo intrajornada nos registros de ponto. “*Tal possibilidade encontra-se prevista no artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, razão pela qual compete à trabalhadora o ônus de demonstrar a fruição irregular ou a supressão do intervalo, o que não se verifica no caso*”, concluiu, ao indicar diversos precedentes das Turmas e da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST no mesmo sentido.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Redução do adicional de periculosidade por norma coletiva é considerada inválida**

*A parcela está relacionada com a saúde e a segurança do trabalho.*

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a um instalador de telefonia de uma empresa de Tecnologia em Informação e Telecomunicações Ltda., de Londrina (PR), o pagamento do adicional de periculosidade sem a redução do percentual prevista em acordo coletivo. De acordo com a jurisprudência do TST, trata-se de norma de ordem pública, relacionada com a saúde e a segurança do trabalho.

### **Redução**

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que trabalhava na instalação, na manutenção e no controle de qualidade de serviços telefônicos da empresa em contato com equipamentos energizados, o que lhe daria direito ao recebimento do adicional. A parcela, no entanto, era paga em valor inferior aos 30% previstos em lei e sem repercussão na remuneração.

### **Respaldo na Constituição**

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) considerou indevidas as diferenças, por entender que a redução do percentual do adicional estava prevista nos acordos coletivos aplicáveis ao empregado e, assim, encontrava respaldo na Constituição da República (artigo 7º, inciso XXVI).

### **Direito**

A relatora do recurso de revista do instalador, ministra Maria Helena Mallmann, observou que, apesar de a possibilidade de flexibilização de direitos mediante acordos e convenções coletivas de trabalho estar prevista na Constituição, a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido da impossibilidade de alteração da base de cálculo e do percentual do adicional de periculosidade por meio de instrumento normativo. A parcela, de acordo com esse entendimento, constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública. Esse entendimento está contido na nova redação do item II da Súmula 364.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Benefícios previstos em norma coletiva não podem ser suprimidos por reenquadramento sindical**

*O reenquadramento da atividade da empresa se deu após a rescisão.*

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a cooperativa da construção civil a pagar a uma diretora executiva parcelas previstas nas normas coletivas da categoria econômica da construção civil, e não as da categoria das cooperativas. O reenquadramento da atividade econômica da empresa e,





consequentemente, de seus empregados só se deu após o término do contrato de trabalho.

### **O caso**

Durante a vigência do contrato da diretora, a cooperativa da construção civil contribuía para o Sindicato da Indústria da Construção Civil e aplicava as normas coletivas ajustadas entre essa entidade e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil – onde havia se dado a homologação da rescisão contratual.

Após a dispensa, a cooperativa resolveu fazer novo enquadramento na categoria patronal das cooperativas e, pelo princípio do paralelismo, enquadrou também seus empregados no sindicato profissional correspondente.

### **Atividade preponderante**

Na reclamação trabalhista, a diretora pediu o pagamento de diversas parcelas previstas nas convenções coletivas do segmento da construção civil, como estabilidade pré-aposentadoria, participação nos lucros e resultados e diferenças de reajuste normativo. O pedido foi deferido pelo juízo da 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza (CE), mas o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região reformou a sentença, por entender que o recolhimento feito pela cooperativa, por equívoco, de contribuições para o sindicato dos empregados da construção civil não acarreta o reconhecimento de que esse seja o representante da categoria profissional de seus empregados.

Segundo o TRT, o que define o enquadramento sindical do empregado é a atividade preponderante do empregador, que, no caso, não é a de construção civil, mas de cooperativismo.

### **Reenquadramento**

Ao examinar o recurso de revista da diretora, o relator, ministro Agra Belmonte, considerou o caso peculiar. Ele observou que a cooperativa agiu acertadamente ao fazer o reenquadramento em atividade condizente com o seu objeto social e que o enquadramento sindical, como regra geral, é feito de acordo com a atividade preponderante do empregador, à exceção das categorias diferenciadas, o que não é o caso. *“Ocorre que, ao determinar o reenquadramento, a empresa não poderia ter esquecido o passado”*, ressaltou. *“Deixou de cumprir as normas da categoria profissional até então observadas, mais benéficas que as do reenquadramento, e, assim, causou prejuízo à empregada”*.

### **Boa-fé**

O ministro lembrou que, nos termos dos artigos 444 e 468 da CLT, as condições mais favoráveis ao empregado aderem ao seu contrato de trabalho e são ilícitas as alterações que lhe resultem em prejuízos. *“Trata-se aqui da questão da boa-fé contratual e da aplicação de três princípios basilares do Direito do Trabalho: o da primazia da realidade, o da condição mais benéfica e o da razoabilidade”*, explicou.

Para o relator, o procedimento da empresa, ao alterar a norma de conduta sedimentada cuja observância era esperada pela empregada para o desenvolvimento do contrato de trabalho e ao não cumprir as normas coletivas até então observadas ofendeu o princípio da boa-fé objetiva. *“Por outro lado, pelo princípio da primazia da realidade, há de prevalecer a realidade dos fatos na execução do contrato, para fins de proteção das relações de trabalho”*, afirmou.

Se as normas coletivas estabelecidas foram as negociadas entre o Sindicato da Indústria da Construção Civil e a categoria econômica dos trabalhadores da construção civil, para o qual a empresa contribuía, e eram mais benéficas do que as do adequado enquadramento, *“essa é a realidade a ser observada”*, assinalou o relator. Ainda de acordo com o ministro, o princípio da boa-fé se aplica desde a fase pré-contratual até a pós-contratual, *“com o objetivo de determinar uma referência de comportamento ético entre os participantes em todos os momentos da relação obrigacional”*.



Assim, a norma posterior, decorrente do novo enquadramento, não pode suprimir ou reduzir direitos incorporados ao patrimônio do empregado, porque a condição existente é mais benéfica. “*Esse instituto proíbe atitudes contraditórias das partes, evitando-se a frustração de expectativas legítimas do outro integrante da relação contratual, como ocorreu no caso*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Vale-transporte pago em dinheiro não integra o salário**

*A forma de pagamento não altera a natureza indenizatória da parcela.*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de uma empresa de Belo Horizonte (MG), para declarar a natureza indenizatória do vale-transporte pago em dinheiro a um operador de triagem. Os ministros ressaltaram que a Lei 7.418/1985, ao instituir o vale-transporte, determinou que ele não tem natureza salarial.

A decisão da Sexta Turma superou o entendimento do juízo da 18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre o caso. As instâncias ordinárias haviam julgado procedente o pedido do operador para que os valores pagos pela empresa fossem integrados aos salários, com repercussão em férias, 13º salário, FGTS e aviso-prévio. Segundo o TRT, na ausência de previsão em acordo ou convenção coletiva, o pagamento habitual do vale-transporte em dinheiro, e não por meio de vales, tem natureza salarial.

### **Natureza indenizatória**

O relator do recurso de revista da empresa, ministro Augusto César, assinalou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o pagamento do benefício em dinheiro não altera a sua natureza indenizatória, o que impede sua repercussão nas parcelas salariais.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso de revista para excluir da condenação as parcelas decorrentes da integração dos valores recebidos a título de vale-transporte à remuneração do empregado.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Falta de assistência do sindicato afasta deferimento de honorários advocatícios**

*A assistência é um dos requisitos, ao lado da insuficiência econômica.*

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de pagamento de honorários advocatícios em ação ajuizada por uma bancária contra o Banco Santander Brasil S. A. A Turma seguiu a jurisprudência do TST de que, para o recebimento dos honorários, a parte deve estar assistida por sindicato da categoria profissional, o que não foi comprovado.

### **Insuficiência econômica**

A empregada havia pedido o pagamento dos

honorários advocatícios com base na Lei 1.060/50, que estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) reformou a sentença.

Para o TRT, embora a bancária não tenha juntado a credencial sindical, o fato de ter mencionado insuficiência econômica bastaria para o deferimento do benefício da assistência judiciária e para a condenação do banco ao pagamento dos



honorários. Por isso, condenou o Santander ao pagamento de 15% sobre o valor bruto da condenação.

### Requisitos

O relator do recurso de revista do banco, ministro Vieira de Mello Filho, assinalou que, mesmo após a vigência do artigo 133 da Constituição da República, que considera o advogado indispensável à administração da justiça, permanece válido o entendimento de que o deferimento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho está condicionado a dois requisitos concomitantes: o benefício da justiça gratuita e a assistência sindical. A previsão consta da Súmula 219 e da Súmula 329 do TST.

O ministro destacou ainda que a Lei 5.584/1970, que disciplina a concessão e a prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, foi recepcionada pela Constituição da República. Segundo o relator, o artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição, que estabelece que cabe ao Estado a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, não pretendeu eliminar o encargo atribuído aos sindicatos de prestar assistência judiciária aos necessitados. “Antes, o legislador constituinte teve por escopo ampliar o âmbito de atuação da assistência, atribuindo o encargo também ao Estado”, assinalou.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## Reforma trabalhista não afasta direito de encarregado de obras à justiça gratuita

Para a 3ª Turma, regra que exige comprovação de hipossuficiência não pode ser aplicada isoladamente.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu a um encarregado o benefício da assistência judiciária gratuita e a isenção das custas processuais na reclamação trabalhista que ele move contra uma loja de laticínios de São Paulo (SP). Embora a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) tenha passado a exigir a comprovação da insuficiência de recursos para a concessão do benefício, a Turma concluiu que a regra não pode ser aplicada isoladamente.

### Declaração de pobreza

O empregado recebia o salário de R\$ 3.400, e as custas foram fixadas em R\$ 4.361,73. Com base nisso, ele assinou declaração de hipossuficiência financeira. Para a Turma, os fatos demonstram que ele não tem condições de arcar com os custos da ação sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. “*Não conceder ao autor os benefícios da gratuidade de justiça é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que*

*litigam na Justiça Comum*”, afirmou o relator, ministro Agra Belmonte.

### Justiça gratuita

O ministro explicou, no julgamento do recurso de revista do empregado, que a Lei 1.060/1950 considerava necessitada a pessoa cuja situação econômica não lhe permitisse pagar as custas do processo e os honorários de advogado sem prejuízo do sustento próprio ou da família. O artigo 4º dessa norma estabelecia como requisito para a concessão da gratuidade da justiça apenas a afirmação da parte nesse sentido na petição inicial. Havia assim, segundo o relator, a presunção da veracidade da declaração de hipossuficiência.

Na mesma linha, o artigo 99 do Código de Processo Civil (CPC) de 2015 presume verdadeira “*a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*”. Com a entrada em vigor do novo CPC, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial 304 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) na Súmula 463, com o mesmo teor.

### Retrocesso social

A reforma trabalhista, que começou a vigorar em





*prematura e inválida citação por edital”, argumentaram.*

### **Embaraços**

A relatora, ministra Dora Maria da Costa, explicou que, conforme o artigo 841, parágrafo 1º, da CLT, no processo do trabalho não se exige que a citação seja pessoal. *“Basta ser entregue no endereço indicado, excetuando a hipótese em que o reclamado cria embaraços ou não é encontrado, situação que gera a notificação por edital”, afirmou.*

No caso, a ministra observou que as notificações iniciais foram infrutíferas não por culpa ou embaraços das empresas. Embora os avisos de recebimento tenham sido devolvidos com as únicas justificativas de *“mudouse”* e *“endereço incorreto”*, as empresas demonstraram em juízo o contrário.

Diante da dúvida, por ser a citação por edital medida de caráter excepcional, a ministra entende que o juízo deveria ter examinado as alegações das empresas, apresentadas antes da sentença na tentativa de reverter a decisão em que havia sido encerrada a instrução processual e designada data para julgamento. *“Por certo que houve cerceamento de defesa e consequente nulidade da sentença”, concluiu.*

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho e a reabertura da instrução processual para depoimento pessoal das empresas, oitiva de testemunhas e apresentação de defesa.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Apresentação de defesa relativa a outro processo não acarreta revelia**

*Para a 4ª Turma, houve excesso de rigor formal na aplicação da pena.*

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o retorno de um processo ao juízo de primeiro grau para a concessão de prazo para que um banco regularize a contestação apresentada na reclamação trabalhista ajuizada por uma bancária. O advogado do banco, por engano, havia apresentado defesa relativa a outro processo, levando o juízo a declarar a revelia.

### **Várias audiências**

No dia da audiência, realizada em março de 2013, o advogado do banco apresentou documentos e defesa que não se referiam à empregada autora da ação. Segundo o banco, houve a troca das defesas de dois processos que tratavam da mesma matéria (horas extras) e cujas audiências haviam sido marcadas para o mesmo dia em duas Varas do Trabalho distintas, com intervalo de apenas cinco minutos entre elas. O equívoco foi constatado em maio, e a juntada posterior da defesa correta foi indeferida pelo juízo, que aplicou a revelia e condenou o banco ao pagamento das parcelas pleiteadas pela bancária. *“Não tendo apresentado defesa, o réu é revel, ainda que seu preposto tenha comparecido à audiência”, afirmou a juíza.*

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a sentença. Segundo o TRT, a pretensão de juntada posterior da defesa não seria possível, porque a audiência de instrução já havia sido encerrada.

### **Irregularidade formal**

No exame do recurso de revista do banco, o relator, ministro Caputo Bastos, assinalou que, no processo do trabalho, a revelia não é caracterizada pela ausência de contestação, mas pela ausência da parte em juízo. *“Considerando que a parte compareceu à audiência, o equívoco na apresentação da defesa configurou mera irregularidade formal, devidamente justificada pelo fato de que o banco tinha audiências marcadas para horários próximos”, observou. “Tal equívoco é incapaz de provocar a revelia”.*



O relator ressaltou ainda que, no processo do trabalho, vigoram os princípios da informalidade, da oralidade e da instrumentalidade das formas. “A mera irregularidade formal não pode impor à parte penalidade tão pesada quanto a revelia, com as suas danosas consequências”, afirmou. Além de considerar o excessivo rigor formal, o ministro entendeu que houve afronta ao direito de defesa, garantido no artigo 5º, inciso LV, da Constituição da República.

Por unanimidade, a Turma afastou a revelia para declarar a nulidade do processo por cerceamento de defesa e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho para que considere a defesa e os documentos apresentados pelo banco, prossiga na instrução probatória do feito e profira novo julgamento.

*Notícia extraída do site do TST*

## Prazos processuais ficam suspensos em julho

*O expediente de 2 a 31/7 será das 13h às 18h.*

Os prazos processuais do Tribunal Superior do Trabalho ficarão suspensos de 2 a 31 de julho de 2019, em virtude das férias coletivas dos ministros, previstas no artigo 66, parágrafo 1º, da Lei Orgânica da Magistratura (Lei Complementar 35/1979). De acordo com o Ato.GDGSET.GP.213/2019, editado no dia 12 de junho, pelo presidente do TST, ministro Brito Pereira, o expediente no período será das 13h às 18h.

As áreas ligadas aos serviços processuais (Secretaria-Geral Judiciária e Coordenadorias de

Processos Eletrônicos, de Cadastramento Processual e de Classificação, Autuação e Distribuição de Processos) manterão plantão para atendimento ao público das 9h às 18h.

Até o fim do mês, os casos mais urgentes, como mandados de segurança, medidas cautelares e dissídios coletivos de greve em categorias essenciais serão analisados pela Presidência do Tribunal. As sessões de julgamento dos órgãos colegiados do TST serão retomadas a partir de 1º de agosto.

*Notícia extraída do site do TST*

## PUBLICAÇÕES DE JUNHO/2019

- Nota Orientativa nº 18/2019, de 06 de junho de 2019 – Sistema eSocial - Alteração dos prazos de envio de eventos ao eSocial.
- Portaria nº 300, de 13 de junho de 2019 – Institui as instâncias de governança do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, e dá outras providências.
- Portaria nº 604, de 18 de junho de 2019 – Dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT.
- Lei 13.846, de 18 de junho de 2019 (conversão da MP 871/2019) – Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade; altera as Leis nos 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 7.783, de 28 de junho de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 9.620, de 2 de abril de

