



# INFORMATIVO DA CNRTPS

MARÇO/2019

## NOTÍCIAS DA COMISSÃO

### Incidência da contribuição previdenciária sobre o tíquete alimentação



Ao apagar das luzes do ano de 2018, precisamente em 26 de dezembro, a Receita Federal do Brasil, por meio da Solução de Consulta nº 288 – COSIT, adotou um posicionamento no mínimo surpreendente, ao decidir que *“o auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação, integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados”*, independentemente de inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

No entender da Coordenação-Geral de Tributação (COSIT), *“somente não há incidência de contribuições previdenciárias sobre o auxílio-alimentação que for pago in natura ao trabalhador; ou seja, quando o próprio empregador fornece a alimentação aos seus empregados, para consumo imediato no ambiente da empresa, ou se fornecida cesta básica para o empregado levar para casa. Quando o auxílio alimentação for pago em pecúnia ou em outra forma a ela equiparável, não assume o caráter in natura, prevalecendo a natureza salarial da parcela a ele correspondente, incidindo, por conseguinte, as contribuições sociais previdenciárias”*.

E acrescenta: *“É de se notar que, quando a legislação diz que é “a parcela in natura do auxílio alimentação” que não integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias, depreende-se que ela objetiva restringir o alcance da expressão “auxílio-alimentação” à literalidade do vocábulo que representa a ideia principal – alimentação –, de modo a compreender somente o auxílio que se dê mediante o fornecimento de alimentação na forma de refeição ou de cesta básica. Diante disso constata-se que, na hipótese de o auxílio-alimentação ser pago mediante “ticket-alimentação ou cartão alimentação”, a parcela a ele correspondente assume feição salarial e, desse modo, integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.*

Contrariando entendimento jurisprudencial majoritário quanto à matéria, essa decisão, por óbvio, causou grande polêmica e mobilizou a Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador (CTPAT), da qual participamos em representação à CNA.

Pressionada, a Receita Federal do Brasil, no âmbito da Solução de Consulta nº 35 – COSIT, datada de 23 de janeiro deste ano, reformou parcialmente a Solução de Consulta nº 288 – COSIT, apenas para consignar que *“o auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados a partir de 11 de novembro de 2017”* (grifo acrescido).



Em outras palavras, no entender da Receita Federal do Brasil expandido na Solução de Consulta nº 35 – COSIT, há incidência de encargos sociais sobre a alimentação paga em tíquete ou cartão-alimentação, em período anterior a 11/11/2017 (data de início da vigência da Lei nº 13.467/2017), ainda que concedidos por empresas registradas no PAT.

Criou-se, aí, um enorme passivo para as mais de 250 mil empresas (em sua maioria micro, pequenas e médias) que aderiram ao PAT e, sob orientação do antigo Ministério do Trabalho, concederam alimentação aos empregados utilizando tíquetes ou cartão-alimentação.

Ora, é certo que o tíquete-alimentação, assim como o cartão-alimentação, não permite o uso para aquisição de outras mercadorias senão a refeição (em restaurantes) ou a alimentação (em supermercados, mercearias, açougues, etc), havendo que se considerar que para muitas empresas é impossível fornecer alimentos *in natura* em seus estabelecimentos e, além disso, há empregados que atuam externamente e não estão sempre no mesmo local, o que afasta, inclusive, a possibilidade de convênio com restaurantes próximos.

Frente a isso, a CNA, representada pela CNRTPS, tem acompanhado com atenção o assunto e participado das ações estratégicas desencadeadas pela CTPAT para reverter esse cenário de insegurança jurídica, o que esperamos venha a ocorrer em breve.

(Dr.<sup>a</sup>. Alda Freire de Carvalho – AJ/CNA)

---

## Liberado ambiente de teste, no *eSocial*, para eventos de SST

No último dia 18 de março de 2019, foi disponibilizado um ambiente de teste para os eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no *eSocial*, acessível apenas por webservice (serviço de consumo de dados entre sistemas) com envio de arquivo html.

Os eventos de SST estão ligados à tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador, condições ambientais do trabalho, insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial.

É preciso ficar atento para o conteúdo da Nota Técnica nº 12/19, recentemente publicada, que traz correções de erros no *leiaute* dos eventos de SST.

Por fim, importante lembrar que, em julho de 2019, será obrigatório o envio dos eventos de SST para o primeiro grupo de empregadores - pessoas jurídicas com faturamento superior a 78 milhões no ano de 2016.

(Dr. Frederico Toledo Melo – AJ/CNA)

Fique  
por DENTRO

---

**COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE (CTPP)** – Dr. Rodrigo Huguene (AJ/CNA) – Ocorreu, nos dias 20 e 21 de março, a 1ª Reunião Ordinária da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP em 2019, ocasião em que foi estabelecida a forma de trabalho com o novo Governo, seguindo a premissa de simplificar e desburocratizar as Normas Regulamentadoras (NR's). Para tanto, a bancada do Governo sugeriu que seja feita uma revisão das NR's que possuem uma abrangência geral, tendo sido acordado entre as bancadas, então, que se iniciará o trabalho com a revisão das NR's 1 e 2, a ser finalizada até o próximo mês de junho, quando será estabelecida a nova prioridade para o segundo semestre.

---

**INDÚSTRIA BRASILEIRA DE ÁRVORES (IBÁ)** – Dr. Frederico Toledo Melo (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 22/03, reunião com representantes da IBÁ, sendo que um dos assuntos abordados foi o trabalho à céu aberto (Anexo III, da NR 15).



**CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO (CNIG)** – Dr<sup>a</sup>. Taciana Bastos (AJ/CNA) – Em 22/03, realizou-se a 1<sup>a</sup> Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Imigração (CNig). A Dr<sup>a</sup>. Maria Hilda Marsiaj Pinto, atual Secretária Nacional de Justiça, fez sua apresentação como Presidente do Conselho e, após as boas-vindas, foi aprovado o calendário de reuniões ordinárias do Colegiado em 2019. Em seguida, houve a exposição do Relatório Anual com os dados estatísticos de 2018 da CGIL e do CNIG. Após, tivemos o julgamento dos processos pautados e, ao seu término, foi encerrada a reunião.

**COMISSÃO PERMANENTE NACIONAL RURAL (CPNR)** – Dr. Rodrigo Huguene (AJ/CNA) – Nos dias 26 e 27 de março houve a 1<sup>a</sup> Reunião Ordinária da Comissão Permanente Nacional Rural – CPNR em 2019. Realizada na modalidade “itinerante” por sugestão da Confederação Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA, a reunião teve por destaque as visitas técnicas às propriedades de flores dos municípios de Holambras/SP e Andradas/MG, para que os integrantes da Comissão pudessem conhecer melhor o setor e suas peculiaridades, alvo de intensa fiscalização trabalhista. Na oportunidade, foi apresentada uma proposta de alteração dos itens que tratam sobre EPI na NR 31, a qual será estudada e deliberada na próxima reunião, além de ter sido constituída uma subcomissão para revisar os itens sobre agrotóxicos contidos em referida NR.

**CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA (CNP)** – Dr<sup>a</sup>. Vania Ataídes (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 28/03, reunião do Conselho Nacional de Previdência (CNP), onde foi apresentada a IN 100, de 28 de dezembro de 2018, que altera os dispositivos da IN INSS/PRES nº 28, de 16 de maio de 2008, e a Proposta de Emenda Constitucional – PEC nº 006/2019, que apresenta a Reforma da Previdência.

**CONSELHO DE RECURSOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (CRSS)** – Dr<sup>a</sup>. Vania Ataídes (AJ/CNA) – No dia 28/03, acompanhamos reunião realizada, pelo Fórum das Confederações – Poder Executivo, com o Presidente do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRSS), Dr. Marcelo Fernando Borsio, onde foram externadas as preocupações das entidades patronais com a organização daquele Colegiado.

**COMISSÕES TÉCNICAS DA CNA** – Durante o mês de março, o Dr. Frederico Melo e o Dr. Rodrigo Huguene (AJ/CNA) participaram de reuniões promovidas pela Comissão Nacional da Pecuária do Leite; pela Comissão Nacional de Cereais, Fibras e Oleaginosas; pela Comissão Nacional de Bovinocultura de Corte e pela Comissão Nacional de Silvicultura e Agrossilvicultura, levando uma apresentação acerca da fiscalização e autuação trabalhista de forma geral e naqueles segmentos, em específico.

## NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

### Aposentadoria rural: INSS validará autodeclaração de tempo de serviço até o fim de 2019

*Medida provisória publicada em janeiro exigia que trabalhadores procurassem órgãos públicos para obter validação. A partir de 2020, será necessário cadastro para ter acesso a benefícios*

O trabalhador rural não precisará mais ir a órgãos públicos para comprovar a veracidade da autodeclaração de tempo de serviço, que é exigida para obtenção de aposentadoria rural, durante o período de transição da medida provisória 871, que alterou as regras para concessão dos benefícios.



A decisão foi anunciada no dia 15/03 pelo INSS. O período de transição da MP 871 vai de 20 de março até o final de dezembro de 2019.

A partir de janeiro de 2020, conforme prevê a medida provisória, a autodeclaração não será mais aceita e o trabalhador rural terá que estar inscrito no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) para comprovar o tempo de contribuição e ter acesso ao benefício.

### **Medida provisória**

Publicada no final de janeiro, a MP 871 alterou as regras para o acesso a benefícios como auxílio-reclusão, pensão por morte e da aposentaria rural para assegurados especiais, com o objetivo de evitar fraudes.

No caso da aposentadoria rural, a MP estabelece que, a partir de 2020, o CNIS será a única forma de comprovar o tempo de contribuição. Documentos validados por sindicatos não serão mais aceitos.

A medida provisória, no entanto, fixou um prazo de transição para a nova regra, que vai de março a dezembro de 2019, e determinou que, durante esse período, a validação da autodeclaração de tempo de trabalho rural seria obrigatória.

Essa validação, a princípio, seria feita em entidades do Programa Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (PRONATER). Depois disso, o documento deveria ser entregue ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Agora essa validação será feita diretamente pelo INSS, por meio do cruzamento de dados do trabalhador. Caso o órgão veja necessidade, poderá pedir ao produtor rural informações complementares, como contrato de arrendamento, nota fiscal de comercialização da produção, entre outros.

*"Houve uma preocupação inicial de que essa regra de transição oneraria de alguma forma o trabalhador rural, que teria que buscar a ratificação da sua autodeclaração. A partir do dia 20 de março entra em vigor a segunda forma de transição. O trabalhador precisa apenas levar ao INSS a sua autodeclaração. Não precisa ratificar. Essa ratificação ocorrerá de forma imediata",* informou o presidente do INSS, Renato Vieira.

Porém, antes de procurar o posto do INSS para levar a autodeclaração, o trabalhador deve ligar para o número 135 e agendar o atendimento.

O modelo de autodeclaração está disponível no site do INSS (<https://www.inss.gov.br/orientacoes/formularios/> – *Declaração do Pescador Artesanal ou Declaração do Trabalhador Rural*) e, caso o trabalhador não tenha acesso à internet, ele pode buscar uma cópia do documento em agências do órgão.

### **Fraudes**

Vieira voltou a defender que a MP visa combater fraudes previdenciárias. Segundo ele, não há uma meta de redução de concessão de aposentadorias para segurados especiais da área rural, mas a meta é conceder a aposentadoria apenas a quem realmente tem direito.

Em 2018 foram concedidos 867 mil benefícios para trabalhadores rurais, sendo que 839 mil foram para segurados especiais (trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada).

### **Cadastro Nacional de Informações Sociais**

Segundo Alessandro Ribeiro, da Secretaria de Previdência, o trabalhador não precisa ter pressa para se



registrar no CNIS, mas se o trabalhador quiser pode procurar as agências do INSS para fazer o cadastro.

Ribeiro destacou ainda que o CNIS usará outras bases de dados para registrar segurados especiais, como a Declaração de Aptidão ao Pronaf (DAP). "*O trabalhador pode se registrar no DAP como uma forma de garantir o registro no CNIS*", explicou o secretário de Agricultura Familiar e Cooperativismo do Ministério de Agricultura, Fernando Schwanke.

*Notícia retirada do site [www.g1.globo.com](http://www.g1.globo.com)*

## **Prova de vida: nova opção para segurados idosos ou com dificuldades para se deslocar**

*Segurados devem realizar o procedimento nas agências bancárias a cada 12 meses*



A Resolução 677/2019 do INSS estabelece mais uma alternativa para que o idoso faça a fé de vida, sem excluir a possibilidade de que esse procedimento seja feito pela rede bancária.

Com a nova resolução, os segurados do INSS com idade igual ou superior a 60 anos poderão, a partir de agora, agendar para serem atendidos em uma das agências do órgão.

Já os segurados acima de 80 anos e beneficiários com dificuldades de locomoção podem agendar para que um servidor do INSS vá à residência ou outro local em que estiverem, para que seja realizado o procedimento.

O agendamento pode ser feito pela Central de Atendimento 135 e pelo Meu INSS ou outros canais a serem disponibilizados pelo Instituto.

No caso de pessoas com dificuldade de locomoção, o agendamento da visita de um servidor para o procedimento deve ser feito perante apresentação de atestado médico ou declaração emitida pelo hospital em uma das agências, com agendamento prévio (telefone 135 ou Meu INSS).

Vale destacar, porém, que o procedimento para os demais segurados continua sem alterações, e deve ser feito através da rede bancária, dentro do período de 12 meses. Os bancos fazem os comunicados da necessidade de realizar o procedimento anual por meio de mensagens informativas, disponibilizadas nos terminais eletrônicos de autoatendimento e sites na internet.

A prova de vida, estabelecida em 2011, tem como principal objetivo dar mais segurança ao cidadão e ao Estado brasileiro, pois evita pagamentos indevidos de benefícios e fraudes.

### **Quando devo fazer a prova de vida?**

A rotina é cumprida anualmente pela rede bancária, que determina a data da forma mais adequada à sua gestão: existem bancos que utilizam a data do aniversário do beneficiário e outros utilizam a data de aniversário do benefício, por exemplo.

### **Onde devo ir?**

Basta ir diretamente ao banco em que recebe o benefício, apresentar um documento de identificação com foto (carteira de identidade, carteira de trabalho, carteira nacional de habilitação e outros). Algumas instituições financeiras já utilizam a tecnologia de biometria nos terminais de autoatendimento.



### **Se não conseguir ir ao banco?**

Os beneficiários que não puderem ir até as agências bancárias também podem realizar a comprovação de vida por meio de representante legal ou pelo procurador do beneficiário legalmente cadastrado no INSS ou na instituição financeira responsável pelo pagamento do benefício.

### **E quem mora fora do Brasil?**

Os segurados que residem no exterior também podem realizar a comprovação de vida por meio de um procurador cadastrado no INSS ou por meio de atestado de vida emitido por consulado ou ainda pelo Formulário Específico de Atestado de Vida para o INSS, que está disponível no site da Repartição Consular Brasileira ou no site do INSS.

Caso o beneficiário opte por usar o Formulário, este deverá ser assinado na presença de um notário público local, que efetuará o reconhecimento da assinatura do declarante por autenticidade.

Além disso, quando o beneficiário estiver residindo em país signatário da Convenção sobre Eliminação da Exigência de Legalização de Documentos Públicos Estrangeiros (Convenção de Haia/Holanda, de 05 de outubro de 1961), aprovada pelo Decreto Legislativo nº 148, de 12 de junho de 2015, o Formulário deverá ser apostilado pela autoridade competente da mesma jurisdição do cartório local.

Quando se tratar de país não signatário da Convenção, no caso do formulário, após ter ocorrido o reconhecimento da assinatura pelo notário público local, o citado documento deverá ser encaminhado às Repartições Consulares Brasileiras para legalização.

Para os residentes em países com os quais o Brasil mantém Acordo Internacional, o documento deverá ser enviado, via correio, para a Agência da Previdência Social de Acordo Internacional responsável pela operacionalização do Acordo com o referido país (Tabela de Endereços das APS-AI).

No caso de outros Países, o documento deverá ser enviado à Coordenação Geral de Gerenciamento de Pagamento de Benefícios – CGGPB, com endereço no SAUS – Quadra 2 – Bloco O – 8º andar – Sala 806 – CEP 70.070-946 – Brasília/DF.

### **O que acontece com quem não realizar a prova de vida?**

Quem não fizer no final de 12 meses da última comprovação terá seu pagamento bloqueado. A liberação do benefício é automática, tão logo o segurado ou representante legal compareça para o procedimento. Vale destacar que após seis meses sem comprovação de vida o benefício é cessado.

Dos mais de 35 milhões de beneficiários, em março, 529 mil ainda não compareceram aos bancos pagadores há mais de doze meses da última comprovação para realizar o procedimento. Eles podem ter seus benefícios interrompidos ainda em março de 2019.

*Notícia retirada do sítio do INSS*

## **O que muda no PPP com o eSocial**

O *eSocial* é um sistema criado pelo Governo Federal para unificar em uma só plataforma as principais obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que as empresas possuem.

Para as empresas é uma grande vantagem uma vez que o *eSocial* centraliza todas as informações em um só lugar, substituindo uma infinidade de papéis.

A mudança com o *eSocial* abrange as obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, dentre elas, aquelas



relacionadas à segurança do trabalho, como é o caso do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é praticamente um histórico laboral que reúne todas as informações relativas ao trabalhador, por exemplo, riscos ambientais, exames médicos e dados da empresa.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é de suma importância, já que é através desses dados que a Previdência Social poderá coletar informações, por exemplo, para calcular o tempo de aposentadoria do trabalhador.

Geralmente, as empresas disponibilizam o PPP no afastamento (dispensa) do funcionário, no entanto, o PPP deve estar sempre atualizado. Com o *eSocial*, todas as informações referentes ao PPP serão emitidas pelo próprio sistema do *eSocial*, podendo ser também solicitado e impresso a qualquer momento na empresa.

### **O que muda no PPP com o eSocial?**

Com a entrada em vigor do *eSocial*, o PPP se integrará ao sistema do *eSocial* e passará a ser eletrônico, fato que padronizará as informações. Contudo, é importante mencionar que em razão dessas mudanças o PPP não irá acabar, e sim será modificada a sua forma de elaboração.

Dessa forma, o que muda no PPP com o *eSocial* é que ele passará a ser elaborado de forma diferenciada, onde as empresas utilizarão vários eventos do *eSocial*, dentre eles: S-1060, S-2240, S-2241, S-2200, S-2299, S-2400 para descrever as atividades desempenhadas pelo empregado. Conseqüentemente, essas informações servirão de base para compor o PPP.

O PPP com o *eSocial* terá um novo formato, isto é, dentro do ambiente do *eSocial* há vários eventos relacionados com a área de segurança do trabalho, o que significa que com a implementação do *eSocial* todos os empregadores precisarão elaborar o PPP independente da atividade e da exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos, sendo inclusive obrigatório informar os agentes ergonômicos e mecânicos no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

Conforme mencionado, o PPP é um documento histórico, ou seja, nele estão contidas todas as informações do trabalhador relativas ao seu período laboral na empresa, portanto, com o *eSocial* o PPP passará a ser eletrônico e o seu preenchimento será realizado com base nos dados informados em eventos do próprio sistema.

Os empregados deverão ter suas atividades desempenhadas informadas no *eSocial* por meio do PPRA, PCMSO e LTCAT. Vale ressaltar que as empresas precisarão também informar no *eSocial* o último ASO emitido ao empregado e com isso, informar todos os atestados que possivelmente forem emitidos.

Ao longo da trajetória do empregado dentro da empresa, o *eSocial* deverá ser alimentado com esses e outros dados, com base nisso, se formará o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

Portanto, é obrigação das empresas manterem os dados do trabalhador sempre atualizado, pois todo o seu histórico laboral servirá de subsídio para compor o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) dentro do ambiente do *eSocial*.

*Notícia retirada do site [www.blogsegurancadotrabalho.com.br](http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br)*

## **O que muda na CAT com o eSocial**

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento utilizado para comunicar à Previdência Social sobre a ocorrência de um acidente de trabalho, doença ocupacional ou morte do trabalhador.

A leis 5.3167/67, 8.213/91 e o decreto 2.172/97 que tratam sobre a CAT, determinam que todos os



formulários relacionados à CAT devem ser preenchidos de forma correta, do contrário, a empresa poderá sofrer penalizações.

Ocorre que, com a entrada em vigor do *eSocial*, os documentos trabalhistas deverão seguir as normas do programa, e com isso, é preciso ficar atento ao que muda na CAT com o *eSocial*.

O *eSocial* passou a ser obrigatório a todas as empresas que contratam funcionários como empregados - esse sistema é conhecido como Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, cujo o principal objetivo é unificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais para o Governo Federal.

As obrigações relativas à segurança e saúde do trabalho também deverão ser reunidas no *eSocial*, como por exemplo, a CAT, LTCAT e o PPP.

Com a implementação do *eSocial*, a empresa terá uma nova forma de comunicar o acidente de trabalho, ou seja, emitir a CAT, contudo, é importante esclarecer que o *eSocial* não altera em absolutamente nada a legislação referente a CAT, o que muda na CAT com o *eSocial* é a forma operativa de elaborar a comunicação.

Conforme mencionado anteriormente, a CAT serve para comunicar à Previdência Social a ocorrência de um acidente de trabalho, doença ocupacional ou a morte do trabalhador, com o *eSocial* a CAT deverá ser enviada através do próprio sistema do *eSocial*. Em caso de acidente de trabalho, basta o empregador acessar o sistema e preencher o formulário cuja denominação é o evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho.

Nesse evento, no S-2210 deverão ser inseridas todas as informações relativas ao acidente, doença ou morte do trabalhador, lembrando sempre que as informações precisam ser totalmente corretas uma vez que informações errôneas ou incorretas poderão gerar multa para a empresa.

Outra informação importante sobre o que muda na CAT com o *eSocial* é que o número da comunicação, ou seja, o número da CAT será o número fornecido como recibo do evento S-2210, é através desse número que se terá acesso à CAT de origem, caso seja necessário realizar a reabertura da CAT.

Ainda relativo às mudanças na CAT, é relevante destacar que o empregador deve utilizar o evento S-2230 (Afastamento Temporário) no *eSocial* quando o acidente de trabalho resultar no afastamento do empregado, razão pela qual esse evento também precisa ser preenchido adequadamente.

O *eSocial* veio para facilitar a vida das empresas já que as informações relativas à CAT serão registradas uma só vez no sistema, o que sem dúvida, torna todo o procedimento mais seguro e simples.

Conforme já mencionado, em termos de legislação o *eSocial* não muda em nada a CAT, por isso, o evento S-2210 que no sistema refere-se à CAT deve ser enviado até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte, imediatamente.

Ademais, o envio desse evento pelo *eSocial* por enquanto somente pode ser realizado pelo empregador, para os demais autorizados a comunicação ainda precisa ser realizada no modelo antigo.

O *eSocial* já é uma realidade na vida das empresas, desse modo, é dever do empregador adequar-se às novas diretrizes para o envio correto das informações relacionadas não somente à CAT como também às demais obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

*Notícia retirada do site [www.blogsegurancadotrabalho.com.br](http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br)*





## Tabela de valores das multas do eSocial

Os direitos dos trabalhadores estão previstos na Constituição Federal como direitos fundamentais à concretização da dignidade da pessoa humana, cabendo ao Estado a sua proteção e ao empregador o seu implemento, sob pena de sofrer com as ações fiscalizatórias dos órgãos competentes.

Esta fiscalização, além de abranger auditorias e inspeções, também se dá no momento da prestação das informações decorrentes das obrigações trabalhistas pelo empregador ao Estado, que poderá incorrer em multas em caso de omissão ou se as fornecer de modo errado ou incompleto.

Com o advento do eSocial, estas omissões e erros passaram a ser mais fáceis de serem detectados, uma vez que o próprio sistema identifica a irregularidade e comina a penalidade em consonância com a legislação pertinente.

Assim, para evitar que se sofra com tais onerosidades, é importante que o empregador preencha corretamente cada informação na plataforma e saiba quais são as situações que acarretam penalidades, bem como conheça a tabela de multas contida no site: <https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/download/Tabela%20de%20Valores%20das%20Multas%20do%20eSocial.pdf>.

*Notícia retirada do site [www.blogsegurancadotrabalho.com.br](http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br)*

## NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

### Relator confirma apresentação do parecer da Reforma da Previdência no dia 9 de abril

*Delegado Marcelo Freitas não quis antecipar se vai ou não propor a retirada de pontos que poderiam ser inconstitucionais*



O relator da Reforma da Previdência (PEC 6/19) na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ), deputado Delegado Marcelo Freitas (PSL-MG), disse que já tem convicção a respeito do parecer que deverá apresentar no dia 9 de abril.

*"Só não apresentaremos antes em virtude de prazos regimentais, mas já temos total condição de elaborar o relatório no menor tempo possível e submeter à Comissão de Constituição e Justiça", afirmou.*

Freitas também confirmou o calendário antecipado pelo presidente da CCJ, Felipe Francischini. *"Os dias 10 e 11 de abril ficam destinados a eventuais pedidos de vista, e acredito que no mais tardar no dia 17 de abril nós já estejamos julgando esse relatório junto à Comissão de Constituição e Justiça."*

#### Inconstitucionalidades

Delegado Marcelo Freitas contou que já tinha sido sondado para a relatoria e vinha estudando a proposta. Ele não quis antecipar, entretanto, se vai ou não propor a retirada de algum ponto da reforma por alguma possível inconstitucionalidade.



*"Nós já lemos todo o texto, fizemos um estudo aprofundado da proposta de emenda à Constituição, só que por uma questão de cautela e técnica, eu não vou antecipar nenhum ponto a respeito da constitucionalidade, da admissibilidade e adequação da reforma, e muito menos sobre questão de mérito."*

O deputado avalia que esta é a maior reforma no texto da Constituição brasileira de que se tem notícia e, portanto, é natural que haja divergências. Delegado Marcelo Freitas garantiu que vai respeitar o posicionamento das oposições.

### **Guedes**

O relator falou ainda sobre a expectativa positiva para a vinda do ministro da Economia, Paulo Guedes, à comissão.

*"O ministro Paulo Guedes é muito técnico e hoje o que o Parlamento precisa é de realmente uma visão técnica, que possa aproximar os parlamentares do verdadeiro texto da reforma, separando a nova Previdência daquilo que havia sido apresentado anteriormente."*

Depois de passar pela comissão de Constituição e Justiça, a Reforma da Previdência será analisada por uma comissão especial e pelo Plenário.

*Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias*

## **Reforma da Previdência traz mudança relevante para cenário fiscal, avalia IFI**



A Instituição Fiscal Independente (IFI) do Senado publicou um detalhado estudo sobre a proposta de emenda à Constituição que traz novas regras de aposentadoria (PEC 6/2019). Dividido em quatro capítulos, o documento faz o diagnóstico da atual condição demográfica, detalha a atual Previdência Social, analisa a PEC 6/2019 e calcula os impactos das mudanças contidas na proposta para o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e o abono salarial.

Ao apresentar o relatório, o diretor-executivo da IFI, Felipe Salto, destacou a fixação de idade mínima e a criação das alíquotas progressivas como dois importantes pilares da PEC, que, para ele, traz mudança relevante para o cenário fiscal.

O documento aborda os fatores que levam à necessidade de reforma previdenciária, mostrando como o maior envelhecimento e a queda da natalidade — e, como consequência, a redução do crescimento da população em idade ativa — estão dificultando o financiamento da Previdência. De acordo com a IFI, a queda relativa da população economicamente ativa indica perda da capacidade de financiar os grupos dependentes da população, que são os jovens de até 14 anos e os idosos.

*"Em um sistema de Previdência Social baseado no regime de repartição, em que os trabalhadores da ativa sustentam os indivíduos aposentados, isso configura um fator de preocupação", destaca o texto.*

Para se ter ideia, o *deficit* previdenciário, incluindo regimes público e privado, foi de 5,1% do PIB em 2017. Os números fornecidos pelo estudo mostram a despesa com aposentadorias por idade e por tempo de contribuição do regime geral saltando dos atuais 4,3% do PIB para de 8,5% a 10% do PIB até 2060, caso nada mude.



— A análise dos dados previdenciários evidencia que o período do chamado bônus demográfico já está terminando. Essas questões demográficas trarão dificuldades ao financiamento dos gastos com aposentadorias, pensões e benefícios sociais. O *deficit* agregado da Previdência Social, contabilizados os regimes público e privado, é da ordem de R\$ 900 bilhões, mais de 13% do PIB — ressalta Felipe Salto, diretor-executivo da IFI.

Em boa parte do mundo, a idade mínima é o critério mais usado para a concessão das aposentadorias. O Brasil é um dos poucos países do mundo em que a idade mínima não constitui uma condição necessária para os indivíduos se aposentarem. A IFI, inclusive, compara o sistema brasileiro ao dos países do G-20 e da América Latina, onde recentes mudanças já elevaram a idade mínima para aposentadoria.

Na América do Sul, Argentina, Chile e Peru já exigem, ao menos, 65 anos. Na Alemanha, Austrália, Coreia do Sul e Estados Unidos, estão valendo regras de transição para elevar gradualmente a idade mínima de aposentadoria.

### Regimes

Com 80 páginas, o relatório detalha a situação dos trabalhadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e dos servidores públicos. Além disso, a correção do salário mínimo vem elevando os Benefícios de Prestação Continuada a 7,6 vezes o nível de 1999. De acordo com a IFI, os benefícios do regime geral evoluíram acima da inflação nos últimos 20 anos. Por outro lado, a aposentadoria média do servidor público federal equivale a 19 vezes à do regime geral, diz o documento. Da mesma forma, as pensões no serviço público federal são 17 vezes superiores ao benefício médio do regime geral.

A PEC torna as regras de aposentadorias e pensões mais restritivas para reduzir o *deficit* financeiro e atuarial dos dois regimes que hoje existem — o RGPS e o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), este último financiado pelos servidores públicos.

Na avaliação da IFI, a principal inovação introduzida pela PEC é a mudança das regras relativas ao recebimento das aposentadorias e pensões do RPPS e do RGPS. Além disso, a PEC traz a progressividade na cobrança das alíquotas previdenciárias. O impacto fiscal esperado é de R\$ 1,1 trilhão, em 10 anos.

### Novas regras

A PEC altera as regras de aposentadoria e pensão do RGPS e do RPPS. Atualmente as regras do regime geral são de 35 anos de contribuição para homens e 30 anos para mulheres. Também é possível a aposentadoria por idade: 65 anos, se homem, e 60, se mulher, desde que tenham sido cumpridos 15 anos de contribuição.

A PEC propõe nova regra para os trabalhadores da iniciativa privada: idade mínima de 65 anos para homens e 62 para mulheres, além de 20 anos de contribuição para ambos os sexos.

Já no caso do regime próprio dos servidores públicos, a regra atual prevê o mínimo de 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria, além da exigência de 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher. Há também a possibilidade de aposentadoria com 65 anos de idade para homens e 60 para mulheres, com benefício proporcional ao tempo de contribuição.

Pela nova regra proposta pela PEC, serão exigidos 65 anos de idade para homens e 62 anos para mulheres, desde que cumpridos 25 anos de contribuição, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo.



“A regra básica de elegibilidade será a idade. Nota-se, portanto, o fim da aposentadoria por tempo de contribuição, já que não há mais a possibilidade de se aposentar atendendo apenas a esse requisito”, resume o documento.

A IFI pontua, contudo, que o cálculo da aposentadoria também levará em conta a média dos salários e o tempo de contribuição. Isso será feito com base na média aritmética simples das remunerações e dos salários de contribuição utilizados como base para a contribuição ao RPPS e RGPS. Sobre essa média aplica-se o percentual de 60%, percentual esse que sobe dois pontos percentuais para cada ano a mais de contribuição que ultrapassar os 20 anos.

### Sonegação

O documento avalia como outro pilar do projeto de Reforma da Previdência Social as cobranças da dívida ativa da União, em especial as que se originam das contribuições previdenciárias. Um projeto ainda a ser enviado pelo governo ao Congresso deve tratar especificamente desse tema, mas já foi adiantado que a ideia é aperfeiçoar e intensificar a cobrança das pessoas físicas e jurídicas que devem à União para atenuar o desequilíbrio do INSS.

Do que pode ser cobrado, estimado em R\$ 427,4 bilhões, cerca de 63% (ou R\$ 269,4 bilhões) apresentam chance remota de recuperação, enquanto 37% (ou R\$ 157,9 bilhões) podem, em algum grau, ser recuperados.

— O montante de recursos que pode ser recuperado por meio do endurecimento das ações de cobrança é calculado em R\$ 87 bilhões — afirma a IFI.

*Notícia retirada do sítio da Agência Senado*

## Projeto cria contribuição para substituir IOF e financiar Previdência Rural



O Projeto de Lei Complementar (PLP) 48/19 cria a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico sobre operações financeiras (Cide-OF), destinada a financiar a Previdência Rural brasileira. O novo tributo incidirá sobre as operações de crédito, câmbio e seguro, e negociações com títulos e valores mobiliários (como ações e derivativos). A proposta tramita na Câmara dos Deputados.

Segundo o projeto, o novo tributo substituirá o atual Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), que incide sobre as mesmas operações da Cide-OF, mas sem a vinculação com a Previdência e com alíquotas diferentes das propostas pelo deputado.

O autor da proposta, deputado Márcio Jerry (PCdoB-MA), afirma que o objetivo é criar uma fonte de recursos adicional e estável para a Previdência Social rural, “em face da reconhecida insuficiência das fontes de receita constitucionalmente vinculadas ao seu financiamento”.

*Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias*

## CAS voltará a discutir convenção sobre liberdade sindical

A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou requerimento de audiência pública para orientar a votação do Projeto de Decreto Legislativo (PDS) 16/1984, que aprova o texto da Convenção 87 da Organização



Internacional do Trabalho (OIT), relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical. O requerimento foi apresentado pelo senador Paulo Paim (PT-RS), que foi mantido como relator da proposta pelo presidente da comissão, senador Romário (Pode-RJ).

Paim está à frente da relatoria do PDS 16/1984 na CAS desde 2013. Na ocasião, elaborou parecer pela aprovação da proposta, que, no entanto, não chegou a ser votado. Seu entendimento, à época, era de que *“a convenção tem por objeto a liberdade sindical. A liberdade de constituição de sindicatos, de trabalhadores e patronais, sem que em sua formação e seu funcionamento haja intervenção nem do Estado, nem dos empregadores nos sindicatos de trabalhadores”*.

Dois anos depois, Paim reformula seu parecer ao projeto na CAS, recomendando sua rejeição. No parecer contrário de 2015, avaliou que *“embora seja relevante em determinado contexto histórico e, talvez, em determinados países, a Convenção 87 não tem aplicabilidade no Brasil”*.

O debate sobre o PDS 16/1984 na CAS poderá orientar o relator a confirmar o mais recente parecer, que rejeitou a aprovação da convenção com o argumento de que a Constituição de 1988 já lastreou a *“estrutura normativa sindical”* brasileira, ou a resgatar o parecer de 2013, no qual a Convenção 87 da OIT era entendida como um mecanismo garantidor da liberdade sindical individual.

A data da audiência ainda será marcada.

*Notícia retirada do sítio da Agência Senado*

---

## NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

### Execução é direcionada a tomadora de serviço antes de alcançar sócio da prestadora

*A contratante foi responsabilizada subsidiariamente pela dívida*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a execução do crédito decorrente da condenação da microempresa – Terceirização e Serviço em reclamação trabalhista ajuizada por uma ajudante geral não precisa ser direcionada aos sócios antes de atingir a tomadora de serviços – no caso, a empresa de distribuição, grupo que engloba alguns hipermercados, entre outras marcas.

#### Terceirização

A ajudante obteve, na Justiça, o reconhecimento de parcelas, como horas extras, aviso-prévio, férias proporcionais e FGTS, que não haviam sido pagas pela microempresa. Na sentença, a 39ª Vara do Trabalho de São Paulo imputou à empresa de distribuição a responsabilidade subsidiária pelo cumprimento da condenação. Ou seja, em caso de inadimplência da empregadora direta, as obrigações incidiriam sobre a tomadora dos serviços.

A execução da sentença recaiu inicialmente sobre a microempresa. No entanto, por não haver dinheiro suficiente na conta bancária da empresa, o juízo da 39ª Vara do Trabalho de São Paulo redirecionou-a à empresa de distribuição. Para o juízo, a despersonalização da pessoa jurídica da microempresa (medida que permite que os sócios possam responder pela dívida da empresa com seu patrimônio pessoal) só seria possível após esgotados os meios de execução contra as duas empresas envolvidas no processo.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, a tomadora de serviços não poderia ser executada neste momento processual, pois sua responsabilidade é subsidiária.



## TST

No julgamento do recurso de revista da ajudante geral, o relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, explicou que não há previsão em lei para condicionar a execução do responsável subsidiário ao esgotamento das tentativas de dirigir a execução aos sócios da prestadora de serviços. Segundo ele, não é razoável permitir que a trabalhadora aguarde as investigações sobre a existência de bens dos sócios do devedor principal para ter atendido o seu direito. “*Afinal, a garantia constitucional da razoável duração do processo e o escopo de pacificação dos conflitos devem ser observados no processo do trabalho*”, assinalou.

O ministro ressaltou ainda que o redirecionamento da execução contra o responsável subsidiário tem respaldo na jurisprudência (item IV da Súmula 331 do TST). A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

# Readaptação em outra função não implica recuperação da capacidade de trabalho

*A recuperação diz respeito à mesma atividade exercida antes da doença ocupacional*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa a pagar a pensão mensal a um ajudante no período em que ele permanecer incapacitado para a função que exercia em razão de doença ocupacional. Segundo a Turma, a readaptação do empregado em função diferente da que exercia antes da doença não significa recuperação da capacidade de trabalho.

## Cargas extenuantes

O ajudante externo foi contratado em março de 1997 para carregar e descarregar mercadorias dos caminhões. Em 2004, aos 52 anos, foi diagnosticado com hérnia discal e lesões nos membros superiores. Desde então, ficou afastado diversas vezes por auxílio-doença do INSS.

Na reclamação trabalhista, o ajudante sustentou que esse tipo de doença é comum entre os empregados da empresa, que são submetidos a cargas extenuantes de trabalho e obrigados a carregar peso excessivo e bem acima do limite previsto pelas normas do Ministério do Trabalho.

Outro ponto destacado foi que ele não havia recebido treinamento específico para a função e, por isso, a empresa teria assumido o risco de causar dano à sua integridade física ao descumprir normas de segurança do trabalho. Assim, pediu indenização por danos materiais, morais e estéticos e pensão mensal vitalícia.

## Sem relação

Para a juíza da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a perícia realizada pelo INSS não encontrou relação entre a doença e as atividades realizadas, o que justificaria o pagamento de auxílio-doença, e não de auxílio-acidentário. Assim, julgou improcedentes todos os pedidos do ajudante externo.

## Incapacidade

Ao Tribunal Regional da 1ª Região (RJ), o empregado argumentou que na perícia havia sido constatada a sua incapacidade total temporária para atividades de sobrecarga mecânica em membros superiores e da coluna vertebral e reiterou que não tinha nenhum desses problemas quando entrara na empresa.

Para os desembargadores, o laudo pericial demonstrou que o problema havia sido adquirido em virtude das atividades específicas realizadas pelo empregado e, portanto, estaria enquadrado como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho pela Lei 8.213/1991 (artigos 20 e 21). Com isso, condenou a empresa a



pagar indenização de R\$ 10 mil por danos morais e pensão mensal enquanto perdurasse a incapacidade do empregado para o trabalho. No entanto, como ele havia sido readaptado em outra função por recomendação do INSS, o TRT entendeu que houve a recuperação da capacidade de trabalho.

### **Readaptação**

No recurso de revista, o empregado questionou o limite do pagamento da pensão mensal e enfatizou que sua incapacidade permanece. O problema, segundo a argumentação, é que a empresa teria entendido que a readaptação seria suficiente para suspender o pagamento da pensão.

Para a Sexta Turma, a previsão de pagamento da pensão mensal enquanto perdurar a incapacidade se refere à função que era exercida pelo empregado antes da doença ocupacional. Assim, a readaptação em função diferente não significa recuperação da capacidade de trabalho, mas a consolidação da incapacidade para a atividade anteriormente exercida e, portanto, não autoriza a cessação do pagamento da pensão mensal.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## **Operador readaptado que não pode mais exercer profissão receberá pensão mensal**

*Ela é de 100% do salário, pois há incapacidade total para o que ele fazia antes do acidente*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que um operador de máquinas da empresa de peças deve receber pensão mensal equivalente a 100% da remuneração desde a data de sua dispensa até completar 75 anos de idade. A reparação decorre da incapacidade total para o exercício da função realizada antes do acidente de trabalho. Apesar de o empregado ter sido reabilitado para atuar em outras atividades na empresa, o direito à indenização integral se mantém, segundo os ministros.

### **Acidente de trabalho**

O operador fraturou o cotovelo direito ao bater o braço numa peça de ferro após se desequilibrar na linha de produção de amortecedores. Depois do afastamento por auxílio-doença acidentário, ele foi readaptado para a função de inspetor visual dos amortecedores e, em seguida, para porteiro. A perda de força na região do cotovelo motivou as mudanças, porque não era mais possível trabalhar na produção. Passados 12 anos do acidente, ele foi dispensado e pediu pensão por entender que não podia mais exercer seu principal ofício.

### **Realocação**

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Mauá (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região indeferiram o pedido. A decisão do TRT de negar a ocorrência do dano material teve fundamento em laudo pericial. Nos termos do documento, a lesão, embora crônica, não limitava ou incapacitava o operador para a realização de sua função. Contudo, o Tribunal Regional também afirmou que a empresa havia realocado o empregado após o acidente em funções compatíveis com sua condição de saúde.

### **Depreciação**

A relatora do recurso de revista do operador, ministra Kátia Magalhães Arruda, explicou que o valor da pensão deve ser proporcional à depreciação identificada, apurado com base na incapacidade para realizar o ofício ou a profissão praticada antes do acidente. “O fato de o empregado estar apto a desempenhar atividades diferentes daquelas que exercia anteriormente não afasta a efetiva perda da capacidade para o exercício de seu ofício ou profissão”, assinalou.



A relatora ainda apresentou precedente em que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, órgão unificador da jurisprudência entre as Turmas do TST, decidiu que a pensão mensal deve ser equivalente a 100% da remuneração quando há incapacidade total para as atividades antes exercidas e incapacidade parcial para o trabalho.

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

*Notícia extraída do sítio do TST*

## Permanência em trator durante abastecimento não caracteriza periculosidade

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à empresa a determinação de pagamento de adicional de periculosidade a um operador de trator que permanecia na máquina durante o abastecimento do veículo. Para os magistrados, a exposição eventual do tratorista a condição de risco consiste no acompanhamento do abastecimento realizado por terceiro – no caso, o motorista do caminhão comboio.

### Exposição ao risco

O empregado contou que trabalhava na zona rural de São Paulo, onde fazia “*subsolagem, gradagem, sulcação, enleiramento de palha, marcação de curva de nível, carregamento na cana para plantio e moagem*”. Com base no laudo pericial, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) manteve a sentença que condenou a empresa ao pagamento do adicional de periculosidade em razão da permanência do empregado no veículo durante o abastecimento,

por considerar que ele ficava exposto a situação de risco.

### Risco eventual

No recurso de revista, a empresa argumentou que a exposição do empregado ao risco acentuado era eventual, e não intermitente. Segundo a relatora que analisou o recurso, ministra Maria Helena Mallmann, para o Tribunal, apenas o acompanhamento do abastecimento do veículo não gera direito ao adicional de periculosidade.

A ministra explicou que o Quadro 3 do Anexo 2 da Norma Regulamentadora 16 do extinto Ministério do Trabalho, ao estabelecer as atividades perigosas realizadas na operação em postos de bombas de abastecimento de inflamáveis líquidos, não contemplou o empregado que acompanha o abastecimento do veículo por terceiro, como no caso.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## Hora noturna reduzida garante a empregado intervalo de 60 minutos

*Com a hora noturna de 52m30s, a jornada superou seis horas, o que alterou o intervalo*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa de alimentos, de Forquilha (SC), a pagar horas extras a um empregado por não conceder de forma integral o repouso de 60 minutos após a jornada de seis horas. Para tanto, a Turma considerou que o turno, cumprido integralmente à noite, era superior a seis horas noturnas.





### **Hora noturna**

A hora noturna equivale a 52m30s, nos termos do artigo 73, parágrafo 1º, da CLT. De 2011 a 2014, o empregado trabalhou das 22h às 4h com intervalo de 15 minutos, conforme prevê o artigo 71, parágrafo 1º, da CLT para jornadas entre quatro e seis horas. Na reclamação trabalhista, ele alegou que o repouso deveria ser de 60 minutos, uma vez que o turno era superior a seis horas noturnas.

Nos juízos de primeiro e segundo grau, o pedido de pagamento de horas extras pela supressão parcial do intervalo foi julgado improcedente. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região concluiu que a hora reduzida repercute somente na apuração do adicional noturno, mas não na definição do intervalo intrajornada. Segundo o TRT, o empregado prestava serviço por apenas seis horas de 60 minutos cada, com direito a descanso de 15 minutos.

### **Redução ficta**

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Emmanoel Pereira, aplicou ao caso entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão unificador da jurisprudência das Turmas do TST. De acordo com a SDI-1, deve ser considerada a redução ficta da hora noturna para a definição do intervalo intrajornada. *“O trabalho em período noturno é mais desgastante e prejudicial à saúde e à interação social e familiar”*, assinalou o ministro.

De acordo com os precedentes citados pelo relator, a hora noturna é uma *“ficção legal”* que tem por objetivo propiciar ao empregado uma duração menor do tempo de trabalho em razão do desgaste motivado pelo horário, e essa redução não pode ser desconsiderada na fixação do intervalo intrajornada. Desse modo, o empregado sujeito à jornada de seis horas, mas que trabalha em horário noturno tem direito ao intervalo intrajornada de uma hora, e não de 15 minutos.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## **Contrapartida em norma coletiva permite suprimir adicional noturno após as 5h da manhã**

*A convenção coletiva da categoria garantia o adicional em percentual maior do que o previsto na CLT*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade da cláusula da convenção coletiva que permitia à empresa, de Betim (MG), não pagar a um metalúrgico o adicional noturno pelo trabalho realizado após as 5h da manhã. O principal fundamento foi que a norma coletiva estabelece percentual mais favorável e, em troca, limita o período de concessão do adicional noturno.

### **Reclamação**

Na reclamação trabalhista, o profissional contou que foi contratado em dezembro de 2005 e demitido sem justa causa em março de 2015. Durante esse período, havia trabalhado nos três turnos disponíveis na fábrica de peças de ferro: da 0h às 6h, das 6h às 15h e das 15h à 0h. No entanto, afirmou que nunca havia recebido o adicional pelo período estendido da jornada noturna, que se encerrava apenas às 6h da manhã.

### **Prejudicial**

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Betim julgou improcedente o pedido, por entender que não houve prorrogação de jornada, mas *“cumprimento normal da jornada ordinária”*. O Tribunal Regional do Trabalho



da 3ª Região (MG), no entanto, condenou a empresa a pagar o adicional noturno de 30% pelo trabalho prestado depois das 5h da manhã.

Segundo o TRT, a prorrogação da jornada noturna é igualmente prejudicial ao trabalhador sob o aspecto físico e social. O Tribunal Regional observou que, de acordo com o item II da Súmula 60 do TST, é devido o pagamento do adicional quando a jornada é cumprida integralmente no período noturno e prorrogada.

### **Convenção**

No exame do recurso de revista da empresa, a Sexta Turma destacou que a convenção coletiva limita expressamente o período de concessão do adicional noturno às 5h. Considerou, no entanto, que a norma prevê o pagamento de 30% a título de adicional noturno, acima dos 20% previstos no artigo 73 da CLT.

De acordo com a Turma, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas, decidiu que é válida a cláusula de convenção coletiva de trabalho que considera noturno apenas o trabalho executado entre as 22h de um dia e as 5 h do dia seguinte, mesmo quando a jornada é prorrogada após esse limite, de modo a privilegiar o princípio do conglobamento, tendo em vista a negociação coletiva que majorou o pagamento do adicional noturno em percentual superior ao estabelecido na CLT.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## **Variações de até cinco minutos não justificam pagamento integral do intervalo intrajornada**

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a redução eventual de até cinco minutos no total do intervalo para descanso e alimentação (intervalo intrajornada), somados os do início e os do término do período, não autorizam o recebimento pelo empregado de uma hora extra. A decisão, por maioria, foi proferida no julgamento de incidente de recurso repetitivo, e a tese jurídica fixada será aplicada a todos os casos semelhantes.

### **Intervalo intrajornada**

O artigo 71 da CLT estabelece que, nas jornadas acima de seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação. A Lei 8.923/1994 acrescentou a esse artigo o parágrafo 4º para prescrever a sanção a ser aplicada em caso de descumprimento. O texto adicionado dizia que, quando o intervalo não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O TST, a quem cabe a uniformização da jurisprudência trabalhista, editou duas Orientações Jurisprudenciais que tratavam desse dispositivo: a OJ 307 e a OJ 354, posteriormente aglutinadas na Súmula 437. De acordo com o verbete, no caso de supressão parcial ou total do intervalo, o empregador deve pagar todo o período com acréscimo de 50%.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT para estabelecer que, nessa situação, é devido apenas o pagamento do período suprimido com acréscimo. O caso julgado ontem, no entanto, é anterior à alteração.



## Entenda o caso

O processo teve início em reclamação trabalhista ajuizada por um operador de máquinas contra a empresa de alimentos, de Bento Gonçalves (RS), que sustentava que os intervalos não haviam sido concedidos na forma prevista no artigo 71 da CLT e, por isso, deveriam ser pagos integralmente com o adicional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou a empresa ao pagamento de uma hora extra nos dias em que houve a supressão de mais de 10 minutos do intervalo. Nos demais, deveriam ser pagos como extraordinários apenas os minutos faltantes para completar a hora. Segundo consta dos autos, em diversas marcações do intervalo intrajornada no cartão de ponto do empregado o tempo suprimido do intervalo variava entre um e cinco minutos.

## Tema em discussão

No exame de recurso de revista, a Sétima Turma do TST, em dezembro de 2016, instaurou o incidente de recurso repetitivo, ao verificar a ocorrência de diferentes interpretações sobre o direito ao pagamento do intervalo intrajornada quando se tratava de subtração ínfima e eventual. Em abril de 2017, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) acolheu a proposta e afetou a matéria ao Tribunal Pleno.

A questão submetida a julgamento foi a possibilidade de considerar regular a concessão do intervalo intrajornada quando houver redução ínfima de sua duração. Para o fim de definir esse conceito, discutiu-se o cabimento da aplicação analógica da regra prevista no artigo 58, parágrafo 1º, da CLT, que afasta o desconto ou o cômputo como jornada extraordinária das variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, ou outro parâmetro objetivo. Finalmente, caso se considerasse irregular a redução ínfima do intervalo intrajornada, o Pleno discutiria a consequência jurídica dessa irregularidade.

## Parâmetro viável

No julgamento, prevaleceu o voto da relatora do incidente, ministra Katia Magalhães Arruda, que lembrou que o item I da Súmula 437 tem sido objeto de controvérsia nos casos em que o tempo suprimido não exceda poucos minutos. *“Essa divergência de entendimentos, que tem gerado a interposição de diversos recursos para esta Corte, impôs a instauração deste Incidente de Recurso Repetitivo, que tem como finalidade produzir um precedente obrigatório, que garanta a segurança jurídica e a isonomia entre os jurisdicionados e a agilidade e a economia nos julgamentos”*, explicou.

A ministra observa que não há critério em lei que determine um parâmetro objetivo para mensurar a expressão “redução ínfima” do intervalo intrajornada. Entretanto, no seu entendimento, o Poder Judiciário pode, *“com base na jurisprudência, na analogia, na equidade e em outros princípios e normas gerais de direito”*, definir esse conceito. *“O que se busca é um parâmetro cuja observância seja viável no mundo dos fatos e do qual emane uma ideia de equilíbrio e de justiça, a fim de alcançar a efetiva pacificação social”*, assinalou.

Para a ministra, o critério de dez minutos, previsto no artigo 58 da CLT para a jornada de trabalho de oito horas, seria desproporcional em relação ao intervalo intrajornada, de apenas uma hora. *“Numa jornada de oito horas, cinco a dez minutos correspondem a aproximadamente 1% a 2% da jornada. Já no intervalo intrajornada de uma hora, esses cinco a dez minutos equivalem a aproximadamente 8% a 16% do tempo de descanso”*, assinalou. Nesse contexto, propôs que se considere ínfima a redução total de até cinco minutos do intervalo intrajornada, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de variações do registro de ponto.



## Razoabilidade

Segundo a relatora, a condenação ao pagamento de uma hora integral (com adicional de 50%, nos termos da legislação anterior) no caso em que há redução aleatória e ínfima do tempo de descanso não se mostra razoável ou proporcional. *“É humanamente impossível evitar pequenas variações na marcação do intervalo, gerada pelos mais diversos fatores que não podem ser controlados pelo empregador, inclusive o tempo de deslocamento do posto de trabalho até o local de registro de horário, por mais próximo que ele seja”*, assinalou. *“Ainda que cada empregado tivesse um equipamento para registro de ponto em seu posto de trabalho, pequenas variações seriam inevitáveis, porque os seres humanos não são máquinas de precisão”*.

A relatora enfatizou que essas pequenas variações tanto podem ser a menor quanto a maior. *“Se, de um lado, causaria estranheza que o empregador descontasse dois ou três minutos do salário do empregado quando houvesse fruição de intervalo a maior nessa proporção, ou que exigisse a compensação desses minutos, igualmente não nos parece adequado que, uma vez tendo sido gozado o intervalo com redução de poucos minutos, haja condenação em uma hora integral relativa ao tempo de repouso”*, exemplificou.

Seguiram a relatora o presidente do TST, ministro Brito Pereira, e os ministros Vieira de Mello Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro, Mauricio Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Alexandre Luiz Ramos e Luiz José Dezena da Silva.

## Divergência

O ministro Breno Medeiros abriu divergência para propor a aplicação analógica do parágrafo 1º do artigo 58 da CLT, ou seja, para que o limite de variação fosse de dez minutos. Seguiram a divergência, que ficou vencida, os ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Walmir Oliveira da Costa e Douglas Alencar Rodrigues.

Atuaram como *amicus curiae* a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH), a Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT).

## Tese jurídica

A tese jurídica fixada no julgamento foi a seguinte:

*"A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência".*

*Notícia extraída do sítio do TST*

# Fábrica de biscoitos é condenada por exigir certidão de antecedentes criminais na admissão

*A exigência do documento sem justificativa gera o direito a indenização*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o dano moral sofrido por um ajudante de produção que, para ser contratado pela empresa

do Ceará, teve de apresentar certidão de antecedentes criminais e folha criminal. Ao acolher recurso do empregado, a Turma condenou



a empresa a pagar indenização de R\$ 5 mil.

### **Honestidade em dúvida**

Na reclamação trabalhista, o ajudante sustentou que a empresa, ao exigir a certidão de antecedentes criminais sem que haja pertinência com as condições objetivas do trabalho oferecido, põe em dúvida a honestidade do candidato ao emprego.

### **Violência na cidade**

Na contestação, a empresa argumentou que a certidão era exigida apenas para alguns cargos, entre eles o de ajudante de produção. Segundo a empresa, o alto índice de violência na cidade da contratação (Maracanaú) autorizaria a exigência.

### **Conduta ilegítima**

Na instrução do processo, o empregado conseguiu comprovar a obrigatoriedade de apresentação da certidão para que fosse admitido. O juízo de primeiro grau verificou também que o cargo exercido não justificava a exigência e, por isso, concluiu que a conduta da empresa havia sido

ilegítima e gerado a obrigação de indenizar o ajudante de produção pelo dano moral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), no entanto, entendeu que a conduta da empresa não havia resultado em lesão aos direitos de personalidade do empregado. Ressaltou ainda que ele havia sido contratado e que a exigência era direcionada a todos os candidatos.

### **Condições**

Ao examinar o recurso de revista do empregado, a Sexta Turma destacou que, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR 243000-58.2013.5.13.0023), o TST firmou o entendimento de que a exigência da certidão de antecedentes criminais somente seria legítima e não caracterizaria lesão moral em caso de expressa previsão em lei ou em razão da natureza do ofício ou do grau especial de confiança exigido do candidato ao emprego. No caso, contudo, a Turma entendeu que o cargo de ajudante de produção não se enquadra nessas hipóteses.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## **Investigação de dívidas de empregados e de candidatos é considerada discriminatória**

*A empresa foi condenada por danos morais coletivos*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa ao pagamento de R\$ 25 mil de indenização por danos morais coletivos por condicionar a manutenção do emprego à ausência de dívidas pessoais dos empregados. Os ministros consideraram a conduta da empresa antijurídica e discriminatória. O valor arbitrado será revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

### **Investigação de crédito**

O caso foi apurado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em janeiro de 2014 a partir de denúncia sigilosa sobre a prática na sede da empresa, em São Paulo. Segundo o MPT, não só os empregados estavam sujeitos à investigação acerca de antecedentes criminais e creditícios, mas também os candidatos ao emprego, que eram preteridos e dispensados caso tivessem dívidas.

Em defesa, a empresa sustentou a ausência de prova de que teria havido consulta nesse sentido ou de que algum empregado ou candidato tivesse sofrido algum prejuízo.

### **Potencialidade**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que a conduta da empresa foi discriminatória e



também impeditiva do acesso ao emprego. “O exame da vida creditícia dos empregados e dos candidatos a emprego era atividade rotineira da gestão de pessoas, estando a manutenção do contrato ou a sua celebração dependentes dos resultados dessa consulta”, registrou no acórdão.

O Tribunal Regional, no entanto, julgou improcedente a pretensão à condenação por danos morais coletivos por entender que não havia prova nos autos da existência de empregados demitidos ou de candidatos não admitidos em razão do procedimento, apenas a potencialidade de atingir a dignidade, a intimidade e a vida privada de uma coletividade indeterminada de pessoas.

### **Invasão à privacidade**

Com fundamento nos registros feitos pelo TRT, a Sexta Turma concluiu que a conduta da empresa foi discriminatória, “na medida em que impede a contratação de trabalhadores e manutenção no emprego pelo simples motivo de possuírem dívidas”. Também foi antijurídica por invadir a privacidade deles sem nenhum amparo no ordenamento jurídico. “Por se tratar de conduta que atinge uma coletividade de trabalhadores, com grau de reprovabilidade diante da ordem jurídica, resta configurado o dano moral coletivo”, assinalou.

Na decisão, a Turma destacou ainda que a indenização por dano moral puro não exige “prova do dano”, bastando a prova da conduta. “Está devidamente comprovada a pesquisa creditícia como rotina de gestão, o que autoriza o deferimento da indenização por dano moral”, concluiu.

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

*Notícia extraída do sítio do TST*

## **Gestante aprendiz tem direito a estabilidade provisória**

*A jovem receberá indenização substitutiva em relação ao período entre a dispensa e o quinto mês após o parto*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que uma adolescente contratada por prazo determinado por meio de contrato de aprendizagem tem direito à estabilidade provisória garantida à gestante. Com isso, condenou o Centro de Formação e Integração Social, de São Paulo (SP), ao pagamento da indenização substitutiva em relação ao período entre a dispensa e o quinto mês após o parto.

### **Dispensa**

A aprendiz foi contratada em fevereiro de 2015 e dispensada em maio de 2016, quando estava grávida de seis meses. Na reclamação trabalhista, ela pediu a condenação da empresa ao pagamento da indenização no valor correspondente às parcelas devidas desde a demissão até o fim da estabilidade.

### **Prazo determinado**

O pedido foi julgado improcedente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Para o TRT, a estabilidade da gestante é incompatível com o contrato por prazo determinado.

### **Estabilidade**

No recurso de revista, a aprendiz sustentou que a estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) se aplica a todos os contratos de trabalho e se trata de direito indisponível, independentemente da modalidade e da duração do contrato.



## Divergência

No exame do recurso, a Turma concluiu que a decisão do TRT divergiu da Súmula 244, item III, do TST, que garante a estabilidade mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Como o item II do verbete só autoriza a reintegração durante o período de estabilidade, a garantia restringe-se aos salários e aos direitos correspondentes àquele período.

Segundo a Turma, o contrato de aprendizagem não altera esse entendimento. A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## Sindicato tem de comprovar pobreza jurídica para obter justiça gratuita

*A mera declaração não é suficiente para a concessão do benefício*

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho indeferiu o pedido de assistência judiciária gratuita ao Sindicato dos Trabalhadores na reclamação trabalhista ajuizada contra a empresa. A Turma seguiu a jurisprudência segundo a qual é necessário que a entidade demonstre sua incapacidade de arcar com as custas do processo para ter direito ao benefício.

### Relevância

A ação diz respeito ao cumprimento de acordo extrajudicial relativo ao tíquete-alimentação. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) reformou a sentença em que fora indeferida a assistência judiciária gratuita à entidade sindical, por entender que a exigência da demonstração da impossibilidade de arcar com as custas e os encargos do processo não se aplica aos sindicatos. “*A relevância das entidades sindicais para o Estado Democrático de Direito está expressamente reconhecida na Constituição da República*”, afirmou o Tribunal Regional. “*Dessa forma, o sindicato faz jus à concessão dos benefícios da justiça gratuita, sendo*

*desnecessária a prova de incapacidade financeira*”.

### Pessoa física

No recurso de revista, a empresa sustentou que o benefício da justiça gratuita é restrito às pessoas físicas hipossuficientes ou, excepcionalmente, às pessoas jurídicas que comprovem estado de penúria.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que a jurisprudência do Tribunal admite a concessão do benefício aos sindicatos quando atuarem na defesa de seus próprios interesses ou como substitutos processuais. Para isso, no entanto, é necessário que a entidade comprove de forma cabal a impossibilidade de arcar com as despesas do processo. “*Não basta a mera declaração de pobreza jurídica*”, explicou.

Segundo a ministra, não há no relato do TRT comprovação da situação de insuficiência econômica do sindicato. Assim, concluiu pela impossibilidade do deferimento da justiça gratuita.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## Depósito recursal é válido apesar de cópia feita pela Vara do Trabalho estar ilegível

*A deserção do recurso foi afastada porque não se atribuiu o erro à recorrente*

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou autêntica a guia de recolhimento do depósito recursal transmitida eletronicamente pela empresa. Em impressão feita pela 15ª Vara do Trabalho de



Salvador (BA), a autenticação bancária ficou ilegível, o que fez o Tribunal Regional recusar o recurso ordinário por deserção.

Como, no recurso de revista, a empresa demonstrou que o documento estava legível, a Turma determinou o retorno do processo ao TRT para novo julgamento. Segundo os ministros, o TST afasta a deserção do recurso ordinário quando não se atribui ao recorrente a falha que motivou o não conhecimento do apelo.

### Depósito ilegível

O juízo de primeiro grau havia condenado a empresa a pagar indenização por dano moral a uma empregada que era submetida à revista de bolsas e pertences. A empresa, ao recorrer ao Tribunal Regional Trabalho da 5ª Região, enviou, pelo sistema *e-DOC*, o comprovante do pagamento das custas processuais e do depósito recursal, necessários para a admissão do apelo (artigos 789 e 899 da CLT). O TRT, porém, não conheceu do recurso com a justificativa de que a autenticação mecânica feita pelo banco estava ilegível, “*não sendo possível aferir se houve o depósito*”.

A empresa, então, apresentou recurso de revista para que o TST julgasse a deserção e, nele, os advogados imprimiram, por conta própria, o comprovante legível e autenticado como fora lançado no sistema *e-DOC*. Ao analisar a admissibilidade do recurso, o Tribunal Regional concluiu que a irregularidade decorreu da impressão feita pela Secretaria da Vara do Trabalho e determinou o seguimento do apelo.

### Responsabilidade

O relator do recurso de revista, ministro Guilherme Caputo Bastos, ressaltou que o TST afasta a deserção do recurso ordinário quando não se pode atribuir à parte que recorre a falha que motivou o não conhecimento. “*Comprovado o recolhimento das custas e do depósito recursal, a ilegitimidade da autenticação bancária decorrente de irregularidade de impressão dos documentos encaminhados, em perfeito estado, via sistema e-DOC não poderá fundamentar o não conhecimento do recurso ordinário*”, concluiu.

Por unanimidade, a Turma determinou o retorno dos autos ao TRT a fim de que prossiga no julgamento do recurso ordinário da empresa.

*Notícia extraída do sítio do TST*

## PUBLICAÇÕES DE MARÇO/2019

- **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019** – altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112/90.
- **Decreto nº 9.273, de 11 de março de 2019** - altera o Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017, o Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016, e o Decreto nº 9.492, de 5 setembro de 2018, para instituir o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF como instrumento suficiente e substitutivo da apresentação de outros documentos do cidadão no exercício de obrigações e direitos ou na obtenção de benefícios e regulamentar dispositivos da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017.
- **Resolução nº 677, de 21 de março de 2019** - altera a Resolução nº 141/PRES/INSS, de 2 de março de 2011 (Prova de vida).
- **Portaria nº 117, de 26 de março de 2019** - delega competências ao Secretário Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT do Ministério da Economia em matérias afetas ao seu âmbito de atuação.





- Portaria Interministerial nº 1, de 28 de março de 2019 - disciplina cooperação técnica entre o Ministério da Economia e o Ministério da Justiça e Segurança Pública para fins de operacionalização das atividades de registro sindical.
- 

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