



INFORMATIVO DA CNRTPS

SETEMBRO/2020

NOTÍCIAS DA COMISSÃO

A LGPD e seus reflexos nas relações trabalhistas

A proteção jurídica dos dados pessoais está prevista no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, dispositivos que resguardam os direitos fundamentais da privacidade e da intimidade. Tal preocupação também está presente na Lei nº 12.965/2014, que estabeleceu o denominado “marco civil da internet”.

Nesse contexto, e com o advento do Direito Digital e da crescente preocupação com a preservação da privacidade e da autodeterminação informativa, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) implementou a normatização do tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com o objetivo de proteger as informações relacionadas à pessoa natural. A LGPD, mister ressaltar, foi inspirada no Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e de seu Conselho, conhecido como *General Data Protection Regulation* – GDPR (ou Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, em português), o qual tutela os dados pessoais e a privacidade dos indivíduos no âmbito da União Europeia.

São muitos os aspectos que envolvem a LGPD. Aqui, pretende-se analisar, brevemente, alguns possíveis impactos que a LGPD pode gerar nas relações trabalhistas.

Nos termos da LGPD, os titulares da proteção de dados pessoais são todas as pessoas físicas. Assim, os dados de todas as pessoas naturais estão abarcados pela proteção da Lei. Por outro lado, a LGPD determina que todas as pessoas, sejam físicas ou jurídicas, que realizem tratamento de dados (físicos ou digitais) devem obedecer aos parâmetros legais (vide seu art. 3º), salvo as exceções ali expressamente estabelecidas.

Para efeitos de sua aplicação na esfera trabalhista, o empregado é o titular/fornecedor dos dados e o empregador é o controlador dos dados (recebe e armazena), sendo exigido deste último especial cautela quanto à segurança dos dados ditos “sensíveis” (opção sexual, raça, filiação sindical, estado gravídico, questões de saúde, etc).

Além disso, no âmbito das relações do trabalho, para ocorrer o tratamento (coleta, classificação, utilização, armazenamento) de dados pessoais (sensíveis ou não) é recomendável que se adote a prévia obtenção do consentimento do seu titular, bem como a expressa definição da finalidade da obtenção, como prescrevem os artigos 7º e 8º da LGPD. Por isso, alguns estudiosos da matéria têm sugerido que conste, no contrato de trabalho, um tópico ou capítulo específico relativo à proteção dos dados pessoais, de modo a permitir que as partes tenham maior clareza sobre o que (e para que) está sendo consentido no tocante às informações personalíssimas.

Há que se ressaltar, todavia, que ainda há muitas dúvidas quanto à efetiva (e correta) operacionalização das disposições da LGPD, o que deve ser melhor definido e regulamentado pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). A ANPD pode vir a estabelecer, por exemplo, a legitimidade e validade da inclusão, na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de cláusula negociada de proteção de dados, obrigando empregados e empregadores.

Destaca-se que a LGPD ainda permite a portabilidade dos dados (compartilhamento dos dados com outros controladores), a sua eliminação (por exemplo, quando ocorrer o término da obrigação legal) e a revogação do consentimento, a qualquer momento, mediante manifestação expressa do titular, por procedimento



NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

INSS e CNJ lançam medidas que vão agilizar concessão de benefícios decididos via judicial

As soluções tecnológicas terão impactos imediatos sobre a redução do tempo de espera para que o segurado passe a receber seu benefício previdenciário

Foram lançados, o Laudo Eletrônico no Painel de Peritos do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a Integração do PJe aos sistemas do Instituto Nacional do Seguro Social/INSS (“INSS Jud”). As duas ações – que visam cumprir automaticamente as decisões judiciais – fazem parte do *Programa Resolve Previdenciário*, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Durante a cerimônia de lançamento, realizada no CNJ, o Presidente do INSS, Leonardo Rolim, destacou que as ações vão facilitar a implementação de decisões judiciais. “*Num primeiro momento, a decisão do juiz vai chegar ao INSS de forma automática e, num segundo momento, a implantação do benefício será automática*”, afirmou.

Com as soluções tecnológicas em implantação, além dos impactos sobre a redução do tempo de espera para que, de fato, o segurado passe a receber seu benefício previdenciário, o INSS precisará de um número menor de servidores atuando na análise de processos, liberando pessoal para outros atendimentos. A automatização dos procedimentos também deverá reduzir a possibilidade de pagamentos de multas por atrasos nos cumprimentos das decisões e de outras sanções judiciais para o INSS.

O Presidente do INSS informou que, com a automatização, em breve, não será mais necessário que o processo passe pelas mãos dos analistas do Instituto. Segundo Rolim, em novembro, o cumprimento de decisões referentes ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) estará implantado e, em dezembro, será ampliado para os benefícios de auxílio-doença e aposentadorias por invalidez.

Leonardo Rolim destacou também que esta foi a primeira entrega de um trabalho construído em conjunto com o CNJ, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (SEPRT/ME) e Dataprev. Ele lembrou ainda que, desde 2019, o INSS tem feito grandes esforços para implantá-las de forma mais ágil, por meio da criação das Centrais Especializadas, focadas exclusivamente em decisões judiciais.

Para o Presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Ministro Dias Toffoli, as medidas trazem importantes resultados ao tornar mais ágeis o cumprimento das decisões. Na ocasião, pontuou que “*o Estado é um só e ele existe pra servir a sociedade e pacificar as relações sociais*”.

O Presidente da Dataprev, Gustavo Canuto, enfatizou que a tecnologia deve facilitar e não complicar a vida dos cidadãos: “*É o primeiro passo para um futuro muito promissor. A decisão judicial estará na mesa do analista do INSS no momento em que é proferida e isso poupa meses*”.

Participaram da cerimônia de lançamento – realizada durante a última sessão presidida por Dias Toffoli como Presidente do CNJ – o Secretário Especial da Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Bianco Leal; o Advogado-Geral da União, Ministro José Levi Mello de Amaral Júnior; o Defensor Público-Geral, Gabriel Faria Oliveira; e a Juíza auxiliar da Presidência do CNJ, Lívia Cristina Marques Peres, entre outras autoridades.



Integração de sistemas

A integração dos sistemas do INSS e o PJE possibilitará a comunicação entre plataformas eletrônicas e viabilizará pontos de automação na tramitação processual das ações previdenciárias.

A iniciativa permitirá a inserção automatizada nos autos do processo judicial eletrônico, bem como informações constantes nos sistemas do INSS que são elementares ao julgamento das causas, tais como, por exemplo, dados de vínculos empregatícios e de benefícios anteriormente recebidos, autos do processo administrativo correspondente ao objetivo do litígio, e laudo da perícia administrativa eventualmente realizada anteriormente.

Por outro lado, propiciará também o envio de ordens judiciais ao INSS, o que constitui tarefa basilar para a futura implantação automatizada de benefícios previdenciários e assistenciais concedidos por decisão judicial, de forma a garantir maior efetividade da prestação jurisdicional.

A previsão é que, no dia 6 de novembro, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), tanto para idosos quanto para portadores de deficiência, terá sua primeira concessão automática, e, em 19 de dezembro, o mesmo acontecerá com os benefícios por incapacidade.

Acordo de cooperação

Os procedimentos automatizados do “*INSS Jud*” fazem parte do Acordo de Cooperação Técnica nº 28, firmado em 20 de agosto de 2019, que teve por objeto o intercâmbio de base de dados constantes em sistemas corporativos – especialmente as direcionadas às ações judiciais em que o INSS seja parte – para que o cidadão possa ter a defesa dos seus direitos assegurados.

O laudo eletrônico no painel de peritos é uma ferramenta elaborada a partir de estudos voltados a benefícios por incapacidade e assistenciais. As duas ações concretizam a *Estratégia Nacional Integrada para a Desjudicialização da Previdência Nacional*, que prevê o alinhamento de ações com o Judiciário por meio de uma atuação coordenada e harmônica com os demais Poderes.

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

INSS inicia notificação de beneficiários após revisão administrativa

Cartas serão enviadas pelos Correios e também estarão disponíveis em versão digital no aplicativo da empresa

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) começou a notificar, segurados que tiveram seus benefícios revisados administrativamente e, após o procedimento, foi verificada a necessidade de reavaliação dos documentos que embasaram a concessão do benefício. A revisão é amparada pelo art. 69, da Lei nº 8.212/91.

Em todo o País, 1,7 milhão de beneficiários – de todas as espécies de benefício – serão notificados por meio de carta de cumprimento de exigência. Por isso, é preciso que os beneficiários fiquem atentos, pois, após o recebimento da carta, terão 60 dias para enviar, preferencialmente pelo *Meu INSS*, a documentação solicitada.

Para fazer o envio da documentação o beneficiário precisa ter *login* e senha do *Meu INSS* (site ou aplicativo).



Após acessar o sistema, terá que solicitar o serviço “*Atualização de Dados de Benefício*”, anexando cópia digitalizada dos seguintes documentos do titular do benefício, do procurador ou representante legal, se houver: CPF, RG, Certidão de Nascimento ou Casamento, Título de Eleitor e Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando demonstrar a regularidade da manutenção do benefício.

Caso o segurado não consiga fazer o envio da documentação pelo “*Meu INSS*” deve agendar o cumprimento destas exigências em uma agência do INSS mais próxima da residência. Para efetuar o agendamento, basta ligar para o telefone 135 do INSS, e escolher a opção “*Entrega de Documentos por Convocação*”. No entanto, o Instituto não receberá o cumprimento de exigências sem agendamento prévio.

O segurado notificado que não apresentar a documentação pelo “*Meu INSS*” ou não realizar o agendamento para entrega dos documentos no prazo de 60 dias poderá ter o benefício suspenso. Após 30 dias da suspensão, caso o beneficiário não faça os procedimentos anteriormente citados, terá o benefício bloqueado nos termos dos §§ 4º a 6º do art. 69 da Lei nº 8.212, de 1991.

Carta estará disponível em versão digital pelo aplicativo dos Correios

Diante do avanço das comunicações digitais em meio à pandemia do novo coronavírus, o INSS firmou parceria com os Correios para disponibilizar a carta de exigência também de forma *online* no aplicativo dos Correios – serviço chamado “*Entrega Digital*”. A solução amplia o acesso dos segurados às cartas e notificações oficiais enviadas pelo INSS.

Mais de 1,7 milhão de cartas serão enviadas aos endereços dos segurados e dos cidadãos que necessitam atualizar ou complementar alguma documentação junto ao INSS. Este público já consegue visualizar essa correspondência de forma fácil, rápida e segura, pelo aparelho celular, no aplicativo dos Correios.

As cartas em formato digital estarão disponíveis na seção “*Minhas Mensagens*” do aplicativo. Esta alternativa multicanal permite aos destinatários terem acesso às correspondências, mesmo diante de situações que impossibilitam a entrega da carta física, como endereço desatualizado.

Para o Presidente do INSS, Leonardo Rolim, a parceria deverá agilizar a comunicação com o público-alvo do Instituto e, assim, tornar mais célebre os trâmites de regularização e concessão de benefícios.

“A parceria com os Correios nos possibilitará uma comunicação efetiva com o beneficiário, especialmente com a disponibilização da carta em meio digital. Desta forma, o INSS espera receber com mais celeridade as documentações exigidas na carta de exigência, o que possibilitará uma resposta mais rápida ao cidadão e, conseqüentemente, a diminuição de possíveis fraudes e pagamentos indevidos”, afirma.

O Presidente dos Correios, Floriano Peixoto, destaca que a empresa está comprometida em levar à sociedade as inovações digitais que se fazem necessárias para a evolução dos serviços públicos. *“Especialmente em meio a esse momento de pandemia, o Entrega Digital vem simplificar a vida do cidadão, oferecendo a inovação que os novos tempos exigem”*, declara.

Como acessar

Após baixar o aplicativo Correios no *smartphone*, é necessário fazer um breve cadastro. Para isso, basta digitar o CPF, incluir mais algumas informações pessoais e criar uma senha. A tela principal traz vários serviços como “*Rastreamento de Objetos*” e “*Busca Agência*”. Em “*Minhas Mensagens*”, o usuário acessa a sua própria caixa de correspondência digital, na qual poderá verificar se foi notificado pelo INSS para entrega de documentação.



Esta funcionalidade já está disponível no aplicativo Correios em dispositivos *android* e, em breve, também em sistema *iOS*.

Fique atento

É importante que o segurado mantenha seus dados atualizados junto ao INSS para que possa receber a carta. Se houve mudança recente de endereço, por exemplo, basta fazer a atualização pelo *Meu INSS* ou pelo telefone 135. Em caso de dúvidas, o segurado deve entrar em contato pelo telefone 135.

Exigências

A exigência é um protocolo do INSS que significa que não foi possível concluir a análise do requerimento por falta de algum documento ou informação. Dessa forma, o segurado que tiver alguma pendência deve enviar a documentação o mais rápido possível, para que o INSS possa concluir a análise de seu requerimento.

Também é chamada de exigência a documentação solicitada ao segurado, pelo INSS, após a revisão administrativa. Desta forma, quem recebeu a carta através dos Correios também poderá optar pelo “*Meu INSS*”.

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

Assistente virtual do INSS aumenta capacidade de atendimento e quantidade de serviços prestados

Uma das novidades é a possibilidade de ser atendido também diretamente por um servidor do INSS, por meio do chat humanizado da Helô

O atendimento presencial das agências do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) já retornou. No entanto, mesmo com a volta do atendimento nas agências, o contribuinte não precisa sair de casa para esclarecer suas dúvidas ou saber como está o andamento do seu pedido. Para isso, pode falar com a “*Helô*”, a assistente virtual do *Meu INSS*, tanto pelo site quanto pelo aplicativo de celular.

A ferramenta orienta sobre os serviços do INSS, tais como consulta a extrato de pagamento de benefícios, informações sobre benefícios, cumprimento de exigência (necessidade de apresentação de documentos faltantes), prova de vida e andamento de processos.

Os serviços prestados pela “*Helô*” estão sendo ampliados. Mais de 3,6 milhões de atendimentos já foram realizados desde seu lançamento, em 7 de maio desse ano. A maior parte deles foi relacionada ao esclarecimento de dúvidas sobre

benefícios e serviços, perícia médica e extratos, certidões e declarações.

Fale com um servidor

Uma das grandes novidades da “*Helô*” é a possibilidade de o cidadão ser atendido também diretamente por um servidor do INSS, por meio do *chat* humanizado da assistente virtual, que o auxiliará em tempo real.

Atualmente, há aproximadamente 300 servidores do INSS atuando neste tipo de atendimento, com previsão do aumento desse número.

No total, mais de três mil atendimentos da “*Helô*” são realizados todos os dias com ajuda de um servidor. Em média, o tempo de espera para ser atendido é de menos de cinco minutos nesses casos.

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



NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Reclamação trabalhista danosa ao empregado poderá ter segredo de Justiça

Aguarda escolha de relator no Senado o Projeto de Lei (PL) 4.533/2020, que acrescenta um artigo à CLT para permitir ao juiz determinar que a reclamação trabalhista tramite em segredo de Justiça, desde que demonstrado o perigo de dano a direito indisponível do empregado, ocasionado pela publicidade dos atos processuais. Apresentada pelo senador Fabiano Contarato (Rede-ES), a proposta ainda não tem data para ser votada.

“A presente proposição tem por objetivo inibir o monitoramento de empregados que ajuízam reclamações trabalhistas em desfavor de seus empregadores, a fim de informar a circunstância a futuros contratantes destes trabalhadores. Tal expediente é extremamente deletério para a parte mais fraca da relação laboral, uma vez que uma considerável parcela do empresariado brasileiro, de posse das referidas listas, não contrata os trabalhadores nelas constantes, diante do receio de serem futuramente processados por eles”, afirma Contarato na justificativa do Projeto.

De acordo com o texto, o juiz poderá determinar o segredo de Justiça a pedido do empregado ou de juízo próprio. No caso de o segredo ser determinado de ofício pelo juiz, o empregado terá que ser ouvido em cinco dias. Se o empregado não quiser o segredo, o juiz revogará a decisão.

Os chamados direitos indisponíveis são aqueles dos quais a pessoa não pode abrir mão, como o direito à vida, à liberdade, à saúde e à dignidade.

O empregado que quiser pedir o segredo de Justiça para sua reclamação trabalhista terá de apresentar declaração relatando o perigo de dano a direito seu como, por exemplo, que a publicidade dos atos processuais poderá dificultar a sua reinserção no mercado de trabalho. O empregador poderá recorrer da decisão do juiz em até cinco dias, para tentar demonstrar a inexistência do perigo à imagem do empregado.

O pedido para que o processo trabalhista tramite em segredo de Justiça poderá ser feito em qualquer momento e em qualquer instância.

“Referidos trabalhadores passam a ser, injustamente, vistos como litigantes contumazes, como fatores de risco para o empreendimento patronal, quando, na verdade, recorrem à Justiça do Trabalho em busca, apenas, do pagamento de valores laborais que deveriam ser quitados na vigência da relação de trabalho. Trata-se de injusta punição, ainda que velada, incidente sobre pessoas que buscam, tão somente, o pagamento de verbas alimentares a elas devidas”, argumenta Contarato.

Notícia extraída no site da Agência Senado

Projeto prevê parcelamento de dívidas trabalhistas em até 60 meses

O senador Chico Rodrigues (DEM-RR) apresentou ao Senado um projeto (PL 4.552/2020) para dar aos empresários a possibilidade de dividir em até 60 meses o pagamento de dívidas trabalhistas, caso a execução seja iniciada durante a vigência do estado de calamidade pública causado pela pandemia de coronavírus (ou seja, de 20 de março até 31 de dezembro de 2020), ou até dez meses após seu término.



O texto especifica que cada uma das parcelas deve ter o valor mínimo de um salário mínimo (hoje em R\$ 1.045). Sobre o valor parcelado, incidirá correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). E caso haja o atraso no pagamento de duas parcelas consecutivas, ocorrerá o vencimento antecipado do restante da dívida, acrescida de multa de 20% sobre as parcelas em atraso.

"Meu objetivo é permitir a sobrevivência das empresas cujas finanças foram severamente atingidas pela pandemia e, também, garantir o pagamento das causas trabalhistas. A proposta possibilita a sobrevivência das empresas, em especial das microempresas, que são intensivas em mão de obra", explica o senador.

Rodrigues ressalta que a pandemia paralisou diversos empreendimentos, em muitos setores econômicos, que ficaram impedidos de ter qualquer rendimento nos períodos em que os governos estaduais e municipais determinaram seus fechamentos. A crise teria inviabilizado o cumprimento de decisões trabalhistas e, para o senador, o projeto garante que os trabalhadores recebam o que merecem, e que os empresários não fechem definitivamente suas portas.

Notícia extraída no site da Agência Senado

Projeto dispensa reavaliação do INSS dos segurados com dano irreversível

O Projeto de Lei 4026/20 dispensa o segurado que tiver dano irreversível de participar de reavaliações periódicas no INSS da aposentadoria por invalidez. A mesma regra será aplicada às pessoas com deficiência que recebem Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Comprovada a irreversibilidade dos impedimentos que autorizaram a concessão da aposentadoria por invalidez ou do BPC, a revisão médico-pericial deverá ser dispensada por no mínimo dez anos.

A autora, deputada Shéridan (PSDB-RR), avalia que a exigência de perícia rotineira de pessoas que comprovadamente possuem impedimentos irreversíveis impõe um custo desnecessário aos segurados.

"Não há o menor sentido em submeter cidadãos a consultas frequentes, com o único objetivo de conseguir um laudo que seja aceito pelo INSS na busca por seus direitos em caso de impedimentos irreversíveis, sem qualquer possibilidade de melhora significativa", justificou.

Ela ressaltou que, no caso da aposentadoria por invalidez, a lei não estabelece critérios para a avaliação periódica, de forma que o aposentado pode ser chamado a qualquer momento. Já no caso do BPC, as pessoas com deficiência são reavaliadas de dois em dois anos para verificar se a condição foi mantida.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO **STF admite tramitação de ADPF contra súmula do TST sobre pagamento de férias em dobro**

A maioria dos Ministros, em sessão virtual, entendeu que as súmulas que anunciam preceitos gerais e abstratos podem ser questionadas por esse instrumento processual

Por maioria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é possível o ajuizamento de *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF)* contra súmula de

jurisprudência. A decisão se deu, no julgamento de Agravo Regimental na ADPF 501.

O relator, Ministro Alexandre de Moraes, havia extinto, sem resolução do mérito, a ação, ajuizada



pelo Governador de Santa Catarina contra a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O enunciado prevê que o trabalhador receberá as férias em dobro em caso de atraso no pagamento. Para o relator, é incabível o emprego de ADPF contra enunciado de súmula de jurisprudência. O governador interpôs Agravo Regimental contra a decisão.

Entendimentos consolidados

No julgamento do Agravo, o relator reafirmou seu voto e ressaltou que o pedido não especifica ato do Poder Público com conteúdo que evidencie efetiva lesão a preceito fundamental. Segundo o ministro Alexandre de Moraes, o entendimento do Supremo é de que enunciados de súmula nada mais são que expressões sintetizadas de entendimentos consolidados no âmbito de um tribunal. Os Ministros Edson Fachin, Roberto Barroso e Rosa Weber acompanharam esse entendimento.

Preceitos abstratos

Prevaleceu, no entanto, o voto divergente do Ministro Ricardo Lewandowski pelo provimento

do recurso para permitir o prosseguimento da ação. Segundo ele, há precedentes em que o Supremo entende ser cabível a ADPF contra súmulas quando essas anunciam preceitos gerais e abstratos.

A seu ver, também está atendido, no caso, o princípio da subsidiariedade, que exige o esgotamento de todas as vias possíveis para sanar a lesão ou a ameaça de lesão a preceitos fundamentais ou a verificação da inutilidade de outros meios para a preservação do preceito. “*Não há instrumento processual capaz de impugnar ações e recursos que serão obstados com base em preceito impositivo no âmbito da Justiça Trabalhista*”, assinalou. “*Desse modo, entendo viável o uso da ADPF como meio idôneo para, em controle concentrado de constitucionalidade, atacar ato do Poder Público que tem gerado controvérsia judicial relevante*”.

Os Ministros Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Luiz Fux, Cármen Lúcia e Dias Toffoli acompanharam a corrente divergente.

Notícia extraída do site do STF

Usina consegue reduzir valor de indenização a ser paga a trabalhadora da lavoura

O trabalho não foi a única causa da doença desenvolvida

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reduziu em 50% o valor da indenização a ser paga pela usina a uma empregada que trabalhava na lavoura. A decisão leva em conta a constatação de culpa concorrente na doença ocupacional que motivou a reparação.

Perícia

De acordo com o laudo pericial, a trabalhadora apresentava artrose na coluna lombar, lesão em tendão no ombro direito e tendinite no joelho direito, mas os primeiros sintomas na lombar haviam surgido dois anos antes do início das atividades na usina. Ainda, de acordo com a perícia, ela exercia atividades braçais na lavoura desde os 10 anos de idade, com sobrecarga na coluna vertebral, e apresentava sobrepeso, fatores que aceleram e agravam o processo degenerativo natural.

Condenada a pagar indenizações por danos materiais e morais, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que considerou razoável o valor de R\$ 20 mil a título de danos morais.



Dirigente de sindicato sem registro consegue estabilidade provisória

Para a 4ª Turma, o registro sindical é mera formalidade não essencial

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma microempresa de Aracaju (SE) e uma empresa, de forma subsidiária, a pagar os salários de um professor de educação física que foi dispensado, mas detinha a estabilidade provisória garantida aos dirigentes sindicais. Segundo os ministros, a falta de comprovação do registro do sindicato no Ministério competente não pode impedir a eficácia dos atos praticados pela entidade.

Despedida

Na ação trabalhista, o empregado disse que fora contratado pela microempresa para prestar serviços à empresa. Alegou que não poderia ter sido despedido porque, na época, ocupava o cargo de tesoureiro do SINDIMETAL, sindicato que abrange os trabalhadores na indústria metalúrgica de diversos municípios de Sergipe.

Direito

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) concluiu que o empregado não tinha direito à estabilidade, porque o pedido de registro da entidade sindical só havia sido protocolado depois da dispensa. Segundo o TRT, na ocasião, o sindicato ainda não estava regularmente constituído.

Caracterização

O relator do recurso de revista do professor de educação física, Ministro Alexandre Ramos, explicou que a finalidade do registro é a obediência ao princípio da unicidade sindical. Contudo, a ausência de comprovação desse registro não pode impedir a eficácia dos atos praticados pelo sindicato, sob pena de ser criada uma presunção negativa de existência do próprio sindicato.

De acordo com o relator, foi pacificado o entendimento de que o registro do sindicato no ministério traduz mera formalidade não essencial. O Ministro assinalou, ainda, que o Supremo Tribunal Federal garantiu aos sindicatos a aquisição da personalidade jurídica mesmo antes do efetivo registro e, por conseguinte, o direito de seus dirigentes à estabilidade sindical.

Salários

Considerando o exaurimento do período da estabilidade, uma vez que o fato ocorreu em 2016, o relator aplicou ao caso a Súmula 396 do TST, que garante, nessa situação, o direito aos salários do período compreendido entre a data da dispensa e o fim do período de estabilidade.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

TST invalida acordo firmado por sindicato sem anuência do espólio do empregado

Segundo a decisão, o sindicato não pode transacionar direitos estritamente individuais

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho desconstituiu a sentença em que foi homologado acordo entre a empresa, do Rio Grande do Sul, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Porto Alegre em relação à viúva de um dos empregados do setor de mecânica. Não ficou demonstrado, no caso, que o sindicato estivesse autorizado pelo espólio do empregado a transacionar o pagamento das parcelas devidas.



Acordo

No acordo, homologado pelo juízo da Vara do Trabalho de Esteio (RS), o sindicato, na condição de substituto processual, transacionou o pagamento do adicional de periculosidade, com acréscimo de honorários advocatícios. Após a sentença definitiva, a viúva ajuizou ação rescisória individual a fim de desconstituir a transação, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgou-a improcedente.

Segundo ela, ficou reconhecido, nos autos do processo principal, o direito ao adicional aos empregados do setor de mecânica. Em setembro de 2010, os cálculos apontavam crédito superior a R\$ 20 mil. Mas, na ocasião do acordo homologado, fora reconhecido apenas o direito a R\$ 4.836, sem que tenha havido aprovação dos empregados para a redução. O espólio argumentou, ainda, que teria havido conluio, diante da determinação de pagamento de honorários assistenciais de R\$ 200 mil ao sindicato.

Negociação

O relator do recurso ordinário, Ministro Agra Belmonte, observou que a sentença homologatória de acordo é resultado da negociação entre as partes, e, portanto, não há parte vencedora nem vencida. No entanto, em relação à hipótese de rescindibilidade, entendeu que havia, no caso, elemento suficiente para invalidar a sentença.

Jurisprudência

Ele destacou que, embora os sindicatos detenham legitimidade ampla para atuar na defesa coletiva e/ou individual das categorias, a substituição processual tem limites, pois não é dado a esse ente, de forma livre e sem prévia autorização, renunciar ou transigir sobre direito material de que não é titular. Ele citou, também, decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de que o sindicato, na qualidade de substituto processual, não pode praticar atos de disposição dos direitos estritamente individuais dos trabalhadores por ele representados.

Desconstituição

Citando precedentes envolvendo situação idêntica com a mesma empresa e o mesmo sindicato, o relator votou pela desconstituição da sentença homologatória em relação ao espólio e determinou que se prossiga no exame da ação rescisória. A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Ação sobre enquadramento sindical deve incluir sindicato que recebeu contribuição

Empresa quer evitar prejuízos com ajuizamento de nova ação

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu pedido da filial de uma empresa no Ceará para que o sindicato que recebeu contribuições sindicais dos seus empregados seja incluído na reclamação em que outro sindicato questiona o enquadramento sindical. Segundo a Turma, a medida é admissível para resguardar o ente sindical do prejuízo decorrente do alegado recolhimento da contribuição a outro sindicato.

Enquadramento sindical

Na ação, o Sindicato dos Trabalhadores em Montagens Industriais em Geral do Estado do Ceará (SINTRAMONTI/CE) pedia que fosse declarado representante dos empregados da Schindler, para fins de negociação e de recolhimento das taxas assistenciais ou da contribuição sindical.

A empresa, na audiência, pediu que fosse incluído na ação o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas,



de Materiais Elétricos e Eletrônicos, de Informática e de Empresas de Montagem do Estado do Ceará (SINDIMETAL), que, a seu ver, representava seus empregados, uma vez que sua atividade preponderante é a metalurgia e para o qual recolhia regularmente a contribuição sindical. A preocupação da empresa era a possibilidade de o SINDIMETAL, caso prejudicado pela decisão, reclamar judicialmente os prejuízos decorrentes.

O juízo de Primeiro Grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-CE) indeferiram o pedido. Segundo o TRT, o fato de a empregadora ter recolhido indevidamente a contribuição sindical a sindicato que não a representava não obriga o magistrado a acolher o pedido de inclusão dessa entidade no processo (denúnciação da lide), pois o SINDIMETAL não teria responsabilidade pelo eventual recolhimento indevido feito pela empresa.

Defesa da representatividade

Para o relator do recurso de revista da empresa, Ministro Breno Medeiros, não há impedimento ao deferimento da inclusão do SINDIMETAL para defender a sua representatividade. Ele explicou que o instituto da denúncia da lide é admissível para resguardar o denunciante (o sindicato chamado a participar do processo) do prejuízo advindo do alegado recolhimento da contribuição sindical a outro sindicato que não o autor.

Ao deferir a pretensão da Schindler, a Turma determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que promova a citação do SINDIMETAL.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Restaurante é isento de multa por não entregar RAIS a sindicato

Para a 2ª Turma, o documento pode ser acessado pelo sindicato no órgão competente

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a multa aplicada à uma microempresa de Ponta Grossa (PR) pela não apresentação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ao sindicato representante dos empregados da categoria, conforme estabelecido em norma coletiva. Segundo a Turma, o sindicato pode requerer ao órgão competente o acesso ao documento.

RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais foi instituída pelo Decreto 76.900/1975 com o objetivo coletar dados sobre a atividade trabalhista para auxiliar o Governo Federal a tomar decisões sobre legislação, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), benefícios previdenciários e PIS/Pasep. O documento deve ser entregue pelas empresas à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (antigo Ministério do Trabalho, atualmente integrante do Ministério da Economia).

Ação de cumprimento

O caso tem origem em ação de cumprimento de convenção coletiva e cobrança proposta pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares e em Turismo e Hospitalidade de Ponta Grossa, que pedia a aplicação, à microempresa, da multa pelo descumprimento de cláusula do acordo coletivo de trabalho da categoria que previa a entrega da RAIS ou de documento equivalente à entidade sindical.

Interesse próprio

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa julgou improcedente o pedido. Para o juízo, a pretensão do sindicato não dizia respeito à defesa do trabalhador, a direito do empregado ou à relação de trabalho, mas apenas a interesse próprio, “tanto que reivindica tão somente a multa em seu próprio favor, como



prejudicado”. Segundo a sentença, a empresa havia cumprido a obrigação após o ajuizamento da ação, e o sindicato não exigira, em momento algum, a entrega da relação, apenas a multa.

Multa aplicada

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), entretanto, condenou a microempresa ao pagamento da multa, pois a empresa havia apresentado apenas os recibos de entrega da RAIS ao Ministério, mas não ao sindicato. Como a obrigação imposta em norma coletiva havia sido descumprida, o TRT entendeu que a multa deveria ser imposta.

Cópias à disposição

O relator do recurso de revista da empresa, Ministro José Roberto Pimenta, explicou que, na Justiça do Trabalho, prevalece o entendimento de que a RAIS não é documento exclusivo do empregador e que a entidade sindical pode requerer o seu acesso ao extinto Ministério do Trabalho. “*Considerando que, no caso, a empresa efetivamente apresentou os recibos de entrega da RAIS ao Ministério, cujas cópias estavam à disposição da entidade sindical caso quisesse acessá-las para conferência, não subsiste a multa convencional imposta*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Exame sem idade gestacional inviabiliza pagamento de indenização estabilitária a auxiliar de limpeza

Não foi possível demonstrar que ela estava grávida ao ser dispensada

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma auxiliar de limpeza que buscava indenização referente à estabilidade no emprego da gestante. A ultrassonografia apresentada por ela não comprovou que estava grávida ao ser dispensada por uma empresa de locação de mão de obra, de São Paulo (SP), pois não informava a idade gestacional. Sem a certeza sobre a data do início da gravidez, o pedido de indenização foi indeferido desde o primeiro grau.

Exame sem idade gestacional

A auxiliar de limpeza, contratada pela empresa de locação, prestava serviços num cartório eleitoral do desde 2014. Dispensada em 6/5/2016, ela alegou, na reclamação, que estava grávida e tinha direito à estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que garante a estabilidade provisória da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ela anexou ao processo o resultado de uma ultrassonografia realizada em 2/6/2016. Mas, segundo o juízo de Primeiro Grau, o documento não indicava a idade gestacional.

Certidão inservível

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT), ao manter a sentença, registrou que nenhum dado demonstrava que o início da gestação teria ocorrido na vigência do contrato de trabalho, pois a dispensa se dera em 6/5/2016, enquanto a ultrassonografia era de 2/6/2016. O TRT registrou, ainda, que a certidão de nascimento com que a empregada pretendia provar a data de nascimento da criança chegou aos autos de forma incompleta e já em fase recursal, sendo inservível como prova.

O relator do recurso de revista da auxiliar, Ministro Alberto Bresciani, observou que, a partir dos trechos transcritos da decisão do TRT, o momento da concepção era duvidoso e, portanto, não seria possível dizer que houve violação ao direito à estabilidade. “*A condenação, nesta circunstância, seria condicional, o que não se pode admitir*”, afirmou.



direito. E ressaltou, ainda, que a Orientação Jurisprudencial (OJ) 399 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) fixou o entendimento de que o ajuizamento de ação trabalhista depois de decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, que está submetido apenas ao prazo prescricional previsto na Constituição da República.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Analista com HIV não consegue reverter demissão por justa causa

Ficou comprovado que a dispensa não foi discriminatória

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso de um analista de cobrança que alegou ter sido dispensado de forma discriminatória por uma empresa por estar com o vírus HIV. A partir dos dados contidos no processo, os ministros entenderam que há elementos suficientes para a caracterização da justa causa e concluíram que não houve discriminação.

HIV

O analista recebeu o comunicado em fevereiro de 2013, mas a dispensa só se concretizou junho daquele ano, após sucessivos afastamentos previdenciários decorrentes do HIV. Ele pediu, na Justiça, a reintegração no emprego, com o argumento de que o motivo da rescisão fora seu estado de saúde. Por outro lado, a empresa alegou que o demitiu em razão de diversas faltas graves e que só teve ciência da doença depois que o avisou do desligamento.

O juízo da Vara do Trabalho de Itapevi (SP) determinou a reintegração do analista ao emprego. Por entender que a empresa não havia comprovado os motivos da justa causa, o juízo aplicou a Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Faltas graves

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reformou a sentença para manter a justa causa, ao concluir que a dispensa ocorrera por motivos disciplinares. Segundo as testemunhas, seis meses antes da rescisão, o analista passara a apresentar postura profissional inadequada, como troca de e-mails particulares com sátiras à supervisora, agressividade com clientes, baixa produtividade, erro operacional que causou prejuízo à empresa e faltas. O próprio trabalhador havia confirmado algumas dessas situações.

A relatora do agravo de instrumento pelo qual o analista pretendia rediscutir a decisão, ministra Maria Helena Mallmann, assinalou que a dispensa havia decorrido da má conduta do empregado no ambiente de trabalho, “*restando, portanto, afastada a alegação de dispensa discriminatória em razão de ser portador do vírus HIV*”.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Valor recebido de seguro de vida não pode ser descontado de indenização por danos morais

A decisão seguiu a jurisprudência do TST, que afasta a possibilidade de compensação

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso de uma empresa, de Nova Palma (RS), que pretendia deduzir os valores do seguro de vida da indenização por danos morais a ser paga



à viúva e ao filho de um motorista de cargas internacional vítima de acidente. A decisão seguiu a jurisprudência do TST, que afasta a possibilidade de compensação.

Acidente

O acidente ocorreu em abril de 2012, quando o motorista perdeu o controle do veículo numa curva perigosa na BR-227, na altura do Município de Guaraniaçu (PR). O caminhão, carregado de alho, saiu da pista, tombou e pegou fogo.

O juízo de Primeiro Grau deferiu aos familiares o pagamento de indenização por danos morais, mas deduziu do valor da condenação o montante do seguro de vida privado pago pela empresa aos herdeiros do trabalhador. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), no entanto, excluiu a autorização de dedução.

Natureza distinta

Na tentativa de rediscutir o caso no TST, a empregadora alegou que o artigo 767 da CLT autoriza a compensação de parcelas que têm a mesma natureza. Mas, segundo o relator, Ministro Breno Medeiros, a decisão do TRT está em perfeita harmonia com a jurisprudência do TST, segundo a qual não é possível a dedução dos valores recebidos pela família do empregado falecido a título de seguro de vida privado da indenização por dano moral, em razão da natureza jurídica distinta das parcelas.

Um precedente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência interna do TST, citado pelo relator, registra que a indenização por danos morais, além da função compensatória, tem caráter punitivo e dissuasório, o que desautoriza a compensação.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Fiscalização de empregados por meio de câmeras em locais coletivos é considerada lícita

Não havia câmeras de monitoramento em locais impróprios, como banheiros e refeitório

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou uma empresa da obrigação de desativar e retirar as câmeras de vigilância instaladas no interior das suas dependências e afastou o pagamento de indenização por dano moral coletivo. Para a Turma, o monitoramento no ambiente de trabalho, sem qualquer notícia a respeito de excessos, como a utilização de câmeras espãs ou a instalação em recintos destinados ao repouso ou que pudessem expor a intimidade dos empregados, como banheiros ou vestiários, insere-se no poder fiscalizatório do empregador.

Vigilância

A demanda teve início com ação civil pública em que o Ministério Público do Trabalho sustentava que a empresa estaria cometendo irregularidades relativas à vigilância constante de seus

empregados, por meio de câmeras de vigilância, com exceção dos banheiros.

Comunidade

A empresa foi condenada no Primeiro Grau ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 5 milhões e a desativar os equipamentos nos locais onde não existisse a possibilidade de acesso por terceiros invasores. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a condenação, por entender que a empresa havia praticado ato ilícito, com lesão à esfera moral de uma comunidade.

Dados sigilosos

No recurso de revista, a empresa sustentou que o monitoramento ambiental era feito com o conhecimento do trabalhador e sem que houvesse qualquer abuso pela existência de câmeras em



Responsabilidade

Para o relator do recurso de revista, Ministro Alberto Bresciani, ficou claro que a empresa havia se beneficiado diretamente dos serviços prestados pela empregada. Da mesma forma, segundo ele, a questão de não ser possível determinar a extensão do trabalho para cada empresa não é suficiente para excluir a responsabilidade subsidiária. Nesse caso, a responsabilidade de cada tomador de serviços fica limitada ao período de vigência do contrato firmado com a empresa prestadora.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Ação de viúva e filho não impede o ajuizamento de novo pedido pelos pais de trabalhador falecido

A ação fora rejeitada em instâncias inferiores

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a legitimidade dos pais de um electricista de uma empresa, de Quirinópolis (GO), para pleitear indenização por danos morais. A ação fora rejeitada em instâncias inferiores por ter sido ajuizada após ação idêntica do filho e esposa do falecido, vítima de acidente de trânsito no exercício de suas funções.

Ricochete

Na reclamação trabalhista, os pais do trabalhador pediam o reconhecimento do chamado dano moral “*por ricochete*”, sofrido pela família pela morte de um ente próximo por acidente de trabalho. Contudo, o juízo da Vara do Trabalho de Quirinópolis indeferiu o pedido.

Embora reconhecendo a legitimidade dos genitores, o juiz considerou que a esposa e o filho do trabalhador já haviam ajuizado ação de indenização, e o fato de os pais não terem postulado o direito na mesma ação inviabilizaria o deferimento de nova indenização. Ressaltou também que o ajuizamento da segunda ação ocorreria dois anos depois do falecimento, quando o pedido já não refletiria com a mesma intensidade a compensação pelo dano moral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve a sentença, com fundamento no risco à segurança jurídica, pois a empregadora, “*certa de que já reparou o dano, se encontra novamente no polo passivo de uma demanda*”.

Direito personalíssimo

O relator do recurso de revista, Ministro Dezena da Silva, explicou que não há impedimento processual para que parentes postulem, em ações distintas, indenização por danos morais, ainda que com base no mesmo fato gerador. “*O alegado abalo moral é direito personalíssimo, devendo ser pleiteado em nome próprio e examinado à luz das peculiaridades ínsitas ao ofendido*”, assinalou.

Com a decisão unânime, a Turma determinou o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para que analise o mérito da controvérsia.

Notícia extraída do site do TST



Empregadora doméstica que não apresentou GRU de depósito das custas terá recurso examinado

O comprovante de pagamento das custas tinha elementos que permitem vinculá-lo ao processo

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o retorno ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) do recurso de uma empregadora doméstica de Cuiabá (MT) que havia sido rejeitado pela ausência da guia judicial de recolhimento das custas processuais. Ao afastar a deserção do recurso, a Turma concluiu que as informações contidas no comprovante bancário apresentado permitiam demonstrar o efetivo e correto recolhimento das custas.

Entenda o caso

A discussão tem origem numa reclamação trabalhista ajuizada por uma empregada doméstica que pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego por cerca de um ano e o pagamento das parcelas decorrentes. O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá acolheu parcialmente o pedido e condenou a empregadora a pagar o saldo do salário e férias e a recolher o FGTS, entre outros pontos.

Deserção

A empregadora recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) declarou o recurso deserto, porque ela não havia apresentado a Guia de Recolhimento da

União (GRU) judicial juntamente com o comprovante eletrônico de pagamento das custas processuais. Segundo o TRT, sem a GRU, em que constam o número do processo, o nome da parte autora e o juízo onde tramita a ação, não seria possível vincular o pagamento ao recurso ordinário interposto.

Informações

O relator do recurso de revista da empregadora, Ministro Mauricio Godinho Delgado, assinalou que as informações contidas no comprovante de recolhimento apresentado são suficientes para demonstrar que a respectiva guia foi efetivamente recolhida e está à disposição da Receita Federal. O ministro explicou que o artigo 789 da CLT exige, no caso de recurso, o pagamento das custas e a comprovação do recolhimento dentro do prazo recursal. “*O comprovante de pagamento possui os elementos previstos na CLT, capazes de identificar o correto recolhimento das custas: pagamento pelo vencido, no valor arbitrado na sentença e dentro do prazo recursal, razão pela qual não há como se considerar deserto o apelo*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

PUBLICAÇÕES

- **Portaria Conjunta nº 53, de 02 de setembro de 2020** – Dispõe sobre a confirmação da concessão do auxílio por incapacidade temporária (auxílio doença), requerido com fundamento no art. 4º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.
- **Portaria nº 892, de 02 de setembro de 2020** – Dispõe sobre a dispensa de apresentação de documentos originais e altera a Portaria nº 412/PRES/INSS, de 20 de março de 2020.
- **Medida Provisória nº 1000, de 02 de setembro de 2020** – Institui o auxílio emergencial residual para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.
- **Portaria Conjunta nº 55, de 03 de setembro de 2020** – Suspende o cronograma de novas



implantações do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, previsto na Portaria SEPRT nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019.

- Instrução Normativa nº 1.975, de 08 de setembro de 2020 – Revoga dispositivos da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).
- Portaria nº 2.384, de 08 de setembro de 2020 – Repristina os arts. 423 e 424 da Seção IV do Capítulo III do Título III e o Anexo LXXX da Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017.
- Circular nº 922, de 09 de setembro de 2020 – Publica a versão 15 do Manual de Movimentação da Conta Vinculada FGTS.
- Portaria nº 932, de 14 de setembro de 2020 – Dispõe sobre as orientações quanto aos pagamentos das antecipações para os requerentes do benefício de prestação continuada e do benefício de auxílio doença, estabelecidas pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.
- Portaria nº 933, de 14 de setembro de 2020 – Estabelece orientações quanto às medidas protetivas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da pandemia do coronavírus (COVID 19).
- Decreto nº 10.488, de 16 de setembro de 2020 – Regulamenta a Medida Provisória nº 1.000, de 2 de setembro de 2020, que institui o auxílio emergencial residual para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) responsável pelo surto de 2019, altera o Decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020, e dá outras providências.
- Lei nº 14.058, de 17 de setembro de 2020 – Estabelece a operacionalização do pagamento do *Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda* e do benefício emergencial mensal de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.
- Decreto nº 10.491, de 23 de setembro de 2020 – Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.
- Portaria nº 21.232, de 23 de setembro de 2020 – Dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2020, com vigência para o ano de 2021 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2020, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.
- Resolução nº 1.342, de 24 de setembro de 2020 – Reconhece e apoia o processo de retorno gradual e seguro do atendimento nas Agências da Previdência Social e recomenda à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, à Secretaria de Previdência e ao INSS que adotem todas as medidas adicionais necessárias para garantir a normalização da oferta dos referidos serviços, especialmente no que se refere à perícia médica federal.
- Resolução nº 876, de 24 de setembro de 2020 – Institui Grupo de Trabalho Especial para tratar da proposta da Bancada dos Trabalhadores no CODEFAT de ampliação do benefício do Seguro-Desemprego aos segurados durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia do novo coronavírus.
- Resolução nº 879, de 24 de setembro de 2020 – Dispõe sobre o bloco de ações e serviços "*Fomento à Geração de Emprego e Renda*" no âmbito do Sistema Nacional de Emprego - SINE e estabelece os critérios para as respectivas transferências automáticas aos fundos do trabalho dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos termos do art. 12 da Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018.
- Resolução nº 880, de 24 de setembro de 2020 – Altera a Resolução CODEFAT nº 831, de 21 de maio de



2019, que estabelece critérios e diretrizes para instituição, credenciamento e funcionamento dos Conselhos do Trabalho, Emprego e Renda - CTER, nos Estados, Distrito Federal e Municípios, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego - SINE, nos termos da Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018.

- Portaria Conjunta nº 62, de 28 de setembro de 2020 – Altera a Portaria Conjunta nº 47, de 21 de agosto de 2020, que disciplina a operacionalização, pelo Instituto Nacional do Seguro Social, da antecipação de um salário mínimo mensal ao requerente do auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença), de que tratam o art. 4º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, e o Decreto nº 10.413, de 2 de julho de 2020.
- Portaria nº 21.606, de 30 de setembro de 2020 – Estabelece que, para o mês de setembro de 2020, o valor médio da renda mensal do total de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS é de R\$ 1.352,26 (hum mil, trezentos e cinquenta e dois reais e vinte e seis centavos).
- Medida Provisória nº 1.006, de 01 de outubro de 2020 – Aumenta a margem de crédito consignado dos titulares de benefícios de aposentadoria e pensão do Regime Geral de Previdência Social durante o período da pandemia de COVID-19.

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