

Legislação, Doutrina e Jurisprudência

COAD
Informações Confiáveis



DP
Departamento de Pessoal



ANO: 52 – 2018

FECHAMENTO: 25/10/2018

EXPEDIÇÃO: 28/10/2018

PÁGINAS: 392/383

FASCÍCULO Nº: 43

Sumário

TRABALHO

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Pagamento – Orientação391

ESOCIAL

Geração do Arquivo – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

Normas para Apresentação – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Equipamento de Proteção Individual – Portaria 877 Mtb387

Ergonomia – Portaria 876 Mtb387

PREVIDÊNCIA SOCIAL

ESOCIAL

Geração do Arquivo – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

Normas para Apresentação386

Normas para Apresentação – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

MEDIDA PROVISÓRIA

Perda da Eficácia – Ato Declaratório 63 CN386

DOCTRINA

Mudanças Impactantes no Atendimento da Previdência Social – **Alexandre Triches**385

JURISPRUDÊNCIA

JORNADA DE TRABALHO

É inválida a norma coletiva que estabelece a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres sem autorização prévia da autoridade competente383

PROFESSOR

A remuneração do professor abrange as atividades pedagógicas extraclasse, tais como preparação de aulas, elaboração de provas e correções, porquanto inerentes ao exercício do magistério383

FGTS

ESOCIAL

Geração do Arquivo – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

Normas para Apresentação – Nota Orientativa 9 eSOCIAL386

www.coad.com.br

TRABALHO

ORIENTAÇÃO

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO Pagamento

Confira como apurar e pagar o 13º Salário de 2018

Nesta Orientação, examinamos as normas e os procedimentos para o cálculo e o pagamento do 13º Salário, também conhecido como Gratificação de Natal, que é devido ao empregado que trabalhou durante todo o ano-calendário (de janeiro a dezembro) ou parte dele.

A íntegra do nosso Comentário, incluindo os exemplos práticos, encontra-se disponibilizada no Portal COAD.

1. QUEM TEM DIREITO

São beneficiários do 13º Salário, todos os empregados regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados domésticos, os trabalhadores rurais e os trabalhadores avulsos.

2. VALOR DO 13º SALÁRIO

O 13º Salário corresponde a 1/12 da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, sendo a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho considerada como mês integral.

O valor do 13º Salário será pago de forma integral ou proporcional, conforme o número de meses trabalhados no decorrer do ano-calendário, ou seja, de janeiro a dezembro.

3. FALTAS AO SERVIÇO

No cálculo do 13º Salário, somente poderão ser deduzidas as faltas não justificadas.

As faltas não descontadas da remuneração do empregado serão consideradas como justificadas.

4. PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deve pagar de uma só vez, como adiantamento da Gratificação de Natal, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Ressaltamos que o empregador não está obrigado a pagar a 1ª parcela no mesmo mês a todos os seus empregados, podendo pagá-la em meses diversos, desde que o pagamento seja efetuado até 30 de novembro de cada ano.

5. PAGAMENTO DA SEGUNDA PARCELA

O pagamento da 2ª parcela do 13º Salário deve ser realizado até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo antecipado se este dia não for útil.

6. PAGAMENTO DA TERCEIRA PARCELA

A 3ª parcela somente vai existir para os empregados que recebam parcelas variáveis (comissões, horas extras), pois, neste caso, a empresa não tem como apurar até o dia 20 de dezembro o valor exato da remuneração devida.

Para estes empregados, o pagamento da 3ª parcela, que na verdade se constitui na diferença das variáveis apuradas a seu favor, quando for o caso, deverá ser efetuado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, sendo antecipado se este dia não for útil.

7. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA

Há empregadores que desejam efetuar o pagamento do 13º Salário de seus empregados em uma única parcela.

Apesar de a legislação ser clara ao determinar que o pagamento seja feito em duas parcelas, o empregador que desejar pagar o 13º Salário de uma só vez tem alguns inconvenientes.

Caso adote este procedimento, ele poderá efetuar o pagamento em qualquer mês, desde que não ultrapasse o dia 30 de novembro, data-limite para pagamento da 1ª parcela, observando que o valor do 13º Salário deverá corresponder à remuneração devida em dezembro.

8. PAGAMENTO NAS FÉRIAS

O pagamento da 1ª parcela do 13º Salário pode ser efetuado por ocasião das férias do empregado.

Para isso, o empregado deve fazer a respectiva solicitação à empresa, durante o mês de janeiro do ano correspondente.

Nas férias gozadas no mês de janeiro, ainda que requerida pelo empregado, o empregador não está obrigado ao pagamento da 1ª parcela do 13º Salário.

A obrigatoriedade do pagamento da 1ª parcela será em relação às férias concedidas a partir do mês de fevereiro, desde que requerida no prazo previsto.

Relativamente às férias gozadas em fevereiro, alertamos que a antecipação da 1ª parcela do 13º Salário deve ser efetuada mesmo que a remuneração das férias seja paga no mês de janeiro, atendendo ao prazo de antecipação previsto em lei.

Para que os empregados recebam o pagamento da primeira parcela do 13º Salário por ocasião das férias, sugerimos que o empregador comunique o prazo de solicitação aos empregados para que seja exercido tal direito.

9. EMPREGADO ADMITIDO NO CURSO DO ANO

Quando o empregado tiver sido admitido no curso do ano ou não tiver permanecido à disposição do empregador durante todos os meses, o valor da 1ª ou 2ª parcela corresponderá a 1/12 da remuneração, por mês efetivo de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, calculados separadamente sobre cada parcela.

10. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato individual de trabalho criada pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

No contrato de trabalho intermitente, a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

O § 6º do artigo 452-A da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei 13.467/2017, determina que, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de 1/3; 13º Salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas anteriormente.

Sendo assim, diferentemente de outros tipos de contratos de trabalho, o empregado contratado de forma intermitente recebe o pagamento do valor correspondente a 1/12 avos de 13º Salário proporcional em conjunto com as demais parcelas devidas dentro do mês.

De acordo com o Ministério do Trabalho, na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas mencionadas anteriormente, inclusive a do 13º Salário proporcional, não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Outro ponto particular com relação a esta modalidade de contrato é que o dispositivo da CLT especifica que o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período **mensal**, incluído neste recolhimento o 13º Salário, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Desta forma, tendo em vista que o 13º Salário será pago juntamente com o salário e demais verbas devidas, entendemos que a contribuição previdenciária incidente sobre o 13º Salário deverá ser recolhida até o dia 20 do mês subsequente ao que se refere a folha de pagamento, ou no dia útil imediatamente anterior, na hipótese de não haver expediente bancário no dia 20.

Ressaltamos ainda que, de acordo com a lei, a contribuição previdenciária sobre o valor do 13º Salário proporcional é calculada em separado dos demais rendimentos do mês, ou seja, na base de cálculo não será incluído o valor da remuneração do mês.

11. INCIDÊNCIA DO INSS

A remuneração paga ou creditada a título de 13º Salário integra o salário de contribuição para fins de incidência da contribuição previdenciária.

A incidência ocorrerá quando do pagamento ou crédito da última parcela ou por ocasião da rescisão de contrato de trabalho.

11.1. PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO INSS

A contribuição previdenciária incidente sobre o 13º Salário deve ser recolhida até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia. A partir desta data, as contribuições serão acrescidas de juros e multa.

No ano de 2018, a contribuição previdenciária relativa ao 13º Salário vencerá no dia 20-12-2018.

Na hipótese de haver ajuste no valor do 13º Salário (3ª parcela – diferença de parcelas variáveis), a contribuição deverá ser recolhida com as contribuições previdenciárias relativas à competência dezembro/2018 até o dia 18-1-2019.

11.2. DCTFWEB

A DCTFWeb – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos é acionada a partir das informações prestadas no eSocial – Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas e na EFD-Reinf – Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais, escriturações digitais integrantes do Sped – Sistema Público de Escrituração Digital.

A DCTFWeb é também o nome dado ao sistema utilizado para editar a declaração, transmiti-la e gerar a guia de pagamento das contribuições previdenciárias.

11.2.1. DCTFWEB 13º Salário

Além da DCTFWeb Mensal (Geral) e a DCTFWeb Diária (Espetáculo Desportivo), deve ser transmitida a DCTFWeb Anual.

A DCTFWeb Anual, ou 13º Salário, serve para prestar informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de décimo terceiro salário.

A DCTFWeb Anual é gerada a partir do envio do eSocial relativo ao 13º Salário.

Vale ressaltar que esta categoria de declaração não recebe informações da EFD-Reinf, como ocorre com a DCTFWeb Mensal.

11.2.1.1. Prazo para Transmissão

A DCTFWeb Anual (13º Salário) deve ser transmitida até o dia 20 de dezembro de cada ano, a partir de informações prestadas no eSocial, devendo ser antecipada para o dia útil imediatamente anterior quando o prazo recair em dia não útil.

11.2.2. Pessoas Obrigadas

Estão sujeitas à entrega da DCTFWeb 13º Salário as Entidades Empresariais com faturamento anual acima de R\$ 78 milhões em 2016, que já cumpriram as 3 fases iniciais de envio de informações ao eSocial.

11.2.3. Documento de Arrecadação

O documento de arrecadação utilizado para quitar os tributos declarados na DCTFWeb é o Darf – Documento de Arrecadação de Receitas Federais Numerado ou Darf Senda – Sistema Emissor e Numerador de Documentos de Arrecadação, que substituirá a GPS.

Assim, as entidades sujeitas à transmissão da DCTFWeb 13º Salário deixam de recolher as contribuições previdenciárias incidentes sobre a Gratificação Natalina por meio da GPS, passando a recolher através do Darf Numerado.

As normas gerais para apresentação da DCTFWeb, bem como para emissão do Darf Numerado, podem ser observadas, respectivamente, nos Fascículos 30 e 37/2018, deste Colecionador.

11.2.3.1. Prazo de Recolhimento

O prazo para recolhimento do Darf Numerado relativo à DCTFWeb Anual (13º Salário) é até o dia 20 de dezembro.

Se a data de vencimento do Darf referente a uma DCTFWeb Anual recair em dia não útil, o vencimento será antecipado para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

No ano de 2018, o Darf Numerado referente à contribuição previdenciária do 13º Salário vencerá no dia 20-12-2018.

11.3. CRÉDITOS VINCULÁVEIS

Transmitidas as apurações com base nas escriturações do eSocial e da EFD-Reinf, o sistema DCTFWeb recebe, automaticamente, os respectivos débitos (desconto de segurados, contribuição patronal e para outras entidades e fundos) e créditos (dedução de salário-família, salário-maternidade e de retenções sobre notas fiscais), realiza vinculações, calcula o saldo a pagar e, após a entrega da declaração, possibilita a emissão do documento de arrecadação.

Da mesma forma como ocorre na GPS, o empregador poderá fazer uso dos seus créditos para deduzir o valor a ser pago no Darf Numerado. Sendo assim, o sistema DCTFWeb recebe os créditos informados no eSocial, relativos ao salário-família e ao salário-maternidade, e aqueles na EFD-Reinf, referentes à retenção de 3,5% ou 11% da nota fiscal, para aproveitamento junto aos débitos.

11.4. SUBSTITUIÇÃO DA GFIP E DO SEFIP

A DCTFWeb substitui a Gfip – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social e o Sefip – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social.

Essa substituição se dá em conjunto com as escriturações digitais (eSocial e EFD-Reinf) e aplica-se às Entidades Empresariais com faturamento anual acima de R\$ 78 milhões em 2016.

Por substituir a Gfip, as informações prestadas na DCTFWeb têm caráter declaratório, ou seja, constituem confissão dos débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros, sendo, portanto, instrumento hábil e suficiente para a exigência das contribuições não recolhidas.

12. INCIDÊNCIA DO FGTS

Sobre o valor do 13º Salário, seja na 1ª, 2ª ou 3ª parcela, incide o depósito de 8% para o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Em se tratando de contrato de trabalho do aprendiz, o depósito do FGTS corresponde a 2% da remuneração.

12.1. PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO FGTS

A GRF – Guia de Recolhimento do FGTS deve ser quitada até o dia 7 de cada mês, em relação à remuneração do mês anterior. Se não houver expediente bancário no dia 7, o prazo para recolhimento sem acréscimos legais é o dia útil imediatamente anterior.

A remuneração referente a cada parcela de 13º Salário pago, devido ou creditado ao trabalhador deve ser informada no mês de competência, para efeito de recolhimento exclusivo ao FGTS, obedecendo ao mesmo prazo da remuneração mensal.

No caso de salário variável (3ª parcela), o ajuste relativo ao 13º Salário deve ser considerado na competência do mês e ano da complementação, ou seja, **dezembro**. O FGTS relativo à 3ª parcela deve ser recolhido até o dia 7 de janeiro.

No caso de não haver pagamento da 3ª parcela, mas sim devolução por parte do empregado, a empresa deve recalculá-lo para o FGTS apurado, quando do pagamento da 2ª parcela, de forma a não recolher valor maior que o devido.

12.1.1. GRFGTS

Os eventos do eSocial servirão também para compor os débitos relativos ao FGTS e à Contribuição Social devida pelo empregador em caso de despedida sem justa causa.

O valor devido de recolhimento mensal do FGTS é proveniente da informação prestada ao eSocial, relativa à remuneração do trabalhador, por meio de Evento Periódico, cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida.

Os eventos periódicos devem ser transmitidos até o dia 7 do mês seguinte ao período de apuração, antecipando-se o vencimento para o dia útil imediatamente anterior, em caso de não haver expediente bancário.

Com base nas informações prestadas pelo empregador e encaminhadas via eSocial, será gerada pela Caixa Econômica Federal a nova guia para recolhimentos mensais do FGTS, denominada GRFGTS – Guia de Recolhimento do FGTS.

Assim como a GPS está sendo substituída pelo Darf Numerado, a GRF – Guia de Recolhimento do FGTS também será substituída pela GRFGTS, para as entidades empresariais, sujeitas à DCTFWeb, com faturamento acima de R\$ 78 milhões em 2016.

De acordo com o Manual de Orientação da GRFGTS, para geração da guia, o empregador pode optar pela utilização de aplicativo de folha de pagamento (WebService - www.integraempresa.caixa.gov.br) ou pela utilização de funcionalidade na internet (online – www.conectividade-social.caixa.gov.br).

Em ambos os casos, o acesso deve ser feito mediante Certificação Digital, dos tipos A1 ou A3.

13. INCIDÊNCIA DO IR/FONTE

O 13º Salário é tributado separadamente dos demais rendimentos recebidos no mês, aplicando-se as alíquotas e as parcelas a deduzir da Tabela Progressiva do Imposto de Renda vigente no mês da respectiva quitação, sendo devido o recolhimento de qualquer valor, mesmo que inferior a R\$ 10,00.

O fato gerador ocorre na data do pagamento da 2ª parcela do 13º Salário, não sendo devido por ocasião do adiantamento (1ª parcela).

13.1. PRAZO PARA RECOLHIMENTO

O IR/Fonte deve ser recolhido até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores.

O recolhimento do IR/Fonte deve ser efetuado, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica.

14. EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme já citamos anteriormente, considerando que os empregados domésticos têm direito à percepção do 13º Salário, este também será calculado com base na remuneração de dezembro.

Tendo em vista que a Lei Complementar 150/2015 estabelece que, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis 4.090/62 e 4.749/65, então devemos adotar as mesmas regras para o pagamento da 1ª e 2ª parcelas do 13º Salário à categoria dos domésticos.

De acordo com a Portaria Interministerial 1 MTPS-MF/2015, o recolhimento das contribuições previdenciárias a cargo do empregado doméstico (8% a 11%), do empregador doméstico (8%) e a contribuição social para financiamento do SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho (0,8%), incidentes sobre a folha de pagamento do 13º Salário, deve ser feito até o dia **7 de janeiro** do período seguinte ao de apuração.

Já o valor do FGTS (8% e 3,2% a título de indenização compensatória da perda de emprego) sobre a 1ª parcela será recolhido no DAE – Documento de Arrecadação do eSocial da mesma competência em que houve o pagamento, enquanto os valores do FGTS sobre a 2ª parcela serão recolhidos na folha de dezembro, assim como os valores de IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte, que também serão recolhidos na guia de dezembro do mesmo ano, juntamente com a folha desse mês.

15. RECIBO DE PAGAMENTO

A legislação trabalhista não determina modelo oficial de recibo para o pagamento do 13º Salário.

Portanto, podem ser utilizados recibos próprios ou folhas de pagamento com espaço para quitação, adquiridos em papelarias especializadas, ou modelos criados pela própria empresa para esse fim.

15.1. COMPROVANTE DE DEPÓSITO BANCÁRIO

Tem força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Assim, se o valor do 13º Salário for depositado em conta bancária, aberta em nome do empregado, a empresa estará dispensada de adotar o modelo impresso de recibo.

Apesar de a empresa que deposita o 13º Salário em conta bancária estar dispensada de colher a assinatura do empregado em recibo impresso, a SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho, através do Precedente Administrativo 86, estabeleceu que a empresa fica obrigada, apenas, a entregar ao trabalhador um contracheque ou demonstrativo de pagamento em que se discriminem as parcelas salariais, bem como os valores descontados.

O contracheque é documento de comprovação de renda para o empregado.

Cabe ressaltar que, para fins previdenciários, a empresa é obrigada a manter, em cada estabelecimento, uma via do recibo de pagamento assinado pelo empregado.

Por esse motivo, orientamos que a empresa tenha sempre uma via do recibo de pagamento assinado, evitando, assim, problemas com a fiscalização previdenciária.

16. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas que contribuem exclusivamente sobre a receita bruta não contribuirão com os 20% sobre a folha de pagamento referente ao 13º Salário, uma vez que para estas empresas a contribuição sobre a folha foi totalmente substituída pela contribuição sobre a receita bruta.

16.1. EMPRESAS QUE NÃO CONTRIBUEM EXCLUSIVAMENTE SOBRE A RECEITA BRUTA

As empresas que se dedicam a outras atividades/produtos (não desonerados), além daquelas submetidas ao regime de substituição (atividades/produtos desonerados), consideradas mistas (contribuição previdenciária de 20% parcialmente substituída), deverão adotar o seguinte critério para cálculo da contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento do 13º Salário:

■ reduzir a contribuição patronal de acordo com o percentual resultante da razão entre a receita das atividades não sujeitas ao regime substitutivo e a receita bruta total.

Para fins de cálculo do redutor da contribuição previdenciária patronal, aplicada ao 13º Salário, será considerada a receita bruta acumulada nos 12 meses anteriores ao mês de dezembro de cada ano-calendário.

No caso da empresa em início de atividade ou aquela que ingressar no regime substitutivo, no decurso do ano, a apuração do redutor da contribuição previdenciária de 20% será realizada de forma proporcional à data do início de atividade ou da entrada da empresa no regime de substituição.

16.2. RECOLHIMENTO DA CPRB

Considerando que o exercício social para fins de contabilidade é de 12 meses, não haverá recolhimento do Darf – Documento de Arrecadação de Receitas Federais da CPRB – Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta relativo à competência do 13º Salário.

A empresa desonerada apenas recolherá o Darf da CPRB relativo à competência do mês de dezembro de cada ano.

Mesmo assim, poderá desonerar a folha de pagamento do 13º Salário, ou seja, deixar de recolher os 20% de CPP – Contribuição Patronal Previdenciária no todo ou em parte, conforme orientamos anteriormente.

17. PENALIDADE

O empregador que deixar de cumprir as normas para pagamento do 13º Salário fica sujeito à multa de R\$ 170,26 por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Constituição Federal de 1988 – artigo 7º, inciso VIII (Portal COAD); Lei Complementar 110, de 29-6-2001 (Portal COAD); Lei Complementar 123, de 14-12-2006 (Portal COAD); Lei Complementar 150, de 1-6-2015 (Fascículo 22/2015); Lei 4.090, de 13-7-62 (Portal COAD); Lei 4.749, de 12-8-65 (Portal COAD); Lei 5.889, de 8-6-73 (Portal COAD); Lei 8.036, de 11-5-90 (Portal COAD); Lei 8.212, de 24-7-91 (Portal COAD); Lei 8.213, de 24-7-91 (Portal COAD); Lei 12.546, de 14-12-2011 (Fascículo 50/2011 e Portal COAD); Lei 13.149, de 21-7-2015 (Fascículo 29/2015); Lei 13.161, de 31-8-2015 (Fascículo 35/2015); Lei 13.467, de 13-7-2017 (Fascículo 29/2017); Decreto-Lei 5.452, de 1-5-43 – CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – artigos 4º, parágrafo único; 131; 142, § 2º; 458; 464; 472; 473; 476; 477; e 611 (Portal COAD); Decreto 3.000, de 26-3-99 – Regulamento do Imposto de Renda (Portal COAD); Decreto 3.048, de 6-5-99 – Regulamento da Previdência Social (Portal COAD); Decreto 7.828, de 16-10-2012 (Fascículo 42/2012); Decreto 57.155, de 3-11-65 (Portal COAD); Decreto 99.684, de 8-11-90 (Portal COAD); Portaria Interministerial 1 MTPS-MF, de 8-12-2015 (Fascículo 49/2015); Portaria Interministerial 822 MF-MPS-MTE, de 30-9-2015 (Fascículo 39/2015); Portaria 15 MF, de 16-1-2018 (Fascículo 03/2018 e Portal COAD); Portaria 290 MTb, de 11-4-97 (Informativo 16/97); Portaria 349 MTb, de 23-5-2018 (Fascículo 21/2018); Instrução Normativa 77 INSS, de 21-1-2015 (Fascículo 03/2015 e Portal COAD); Instrução Normativa 971 RFB, de 13-11-2009 (Portal COAD); Instrução Normativa 1.436 RFB, de 30-12-2013 (Fascículo 01/2014); Instrução Normativa 1.787 RFB, de 7-2-2018 – DCTFWeb – Declaração de Débitos e Créditos Tributários

rios Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (Fascículo 06/2018 e Portal COAD); Instrução Normativa 1.819 RFB, de 26-7-2018 (Fascículo 31/2018 e Portal COAD); Manual de Orientação da DCTFWeb – Versão 1.3 – Outubro/2018 (Portal COAD); Parecer Normativo 5 Cosit, de 6-11-95 (Informativo 45/95); Ato de Instrução Normativa 9 SRP, de 24-11-2005 (Informativo 47/2005); Ato Declaratório 10 SIT, de 3-8-2009 – Precedente Administrativo 86 (Fascículo 32/2009); Circular 807 Caixa, de 17-5-2018 (Fascí-

culo 21/2018 e Portal COAD); Circular 814 Caixa, de 12-6-2018 – Manual de Orientação para o Empregador e Desenvolvedor, Versão 3.0 (Fascículo 25/2018 e Portal COAD); Circular 818 Caixa, de 30-7-2018 (Fascículo 31/2018 e Portal COAD); Resolução 121 TST, de 28-10-2003 – Súmulas 45, 46, 340 e 347 (Informativos 47 e 48/2003); Resolução 129 TST, de 5-4-2005 – Súmula 60 (Informativo 17/2005).

PORTARIA 876 MTb, DE 24-10-2018
(DO-U DE 25-10-2018)

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
Ergonomia

MTb altera a Norma Regulamentadora 17, que dispõe sobre ergonomia

O MTb – Ministério do Trabalho, por meio do Ato em referência, altera o subitem 17.5.3.3 e revoga os subitens 17.5.3.4 e 17.5.3.5 da NR – Norma Regulamentadora 17, aprovada pela Portaria 3.214 MTb, de 8-6-78 (Portal COAD), com redação dada pela Portaria 3.751 MTPS, de 23-11-90 (Informativo 48/90), que estabelece parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

O subitem 17.5.3.3, ora alterado, passa a definir que os métodos de medição e os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os estabelecidos na Norma de Higiene Ocupacional 11 da Fundacentro – Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos. Vale ressaltar que os níveis mínimos de iluminamento, antes da alteração, obser-

vavam os valores de iluminâncias fixados pela NBR 5413, norma brasileira registrada no Inmetro – Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia.

Os subitens 17.5.3.4 e 17.5.3.5, por esta norma revogados, dispunham, respectivamente, que:

a) a medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência;

b) quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75 m do piso.

A íntegra da NR-17, com as devidas alterações, encontra-se disponível no Portal COAD – Menu LEGISLAÇÃO – Segurança e Medicina – Normas Regulamentadoras.

PORTARIA 877 MTb, DE 24-10-2018
(DO-U DE 25-10-2018)

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
Equipamento de Proteção Individual

Norma Regulamentadora 6, que trata dos equipamentos de proteção individual, é alterada

O MTb – Ministério do Trabalho, por meio do Ato em referência, altera a NR – Norma Regulamentadora 6, aprovada pela Portaria 3.214 MTb, de 8-6-78 (Portal COAD), com redação dada pela Portaria 25 SIT, de 15-10-2001 (Informativo 42/2001), que dispõe sobre EPI – Equipamento de Proteção Individual.

A alteração consiste em determinar que:

a) o fabricante nacional ou o importador deverá promover adaptação do EPI detentor de CA – Certificado de Aprovação para pessoas com deficiência; e

b) a adaptação do EPI para uso pela pessoa com deficiência feita pelo fabricante ou importador detentor do CA não invalida o certificado já emitido, sendo desnecessária a emissão de novo CA.

A íntegra da NR-6, com as devidas alterações, encontra-se disponível no Portal COAD – Menu LEGISLAÇÃO – Segurança e Medicina – Normas Regulamentadoras.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

NOTA ORIENTATIVA 9 ESOCIAL, DE 2018
(Não Publicada no DO-U)

eSOCIAL
Normas para Apresentação

eSocial: divulgada orientação sobre Eventos de Tabela para empresas migradas para o 3º Grupo

Foi publicada no Portal do eSocial – Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas a Nota Orientativa 9/2018 que esclarece quanto ao envio, alteração e exclusão dos Eventos de Tabela (1ª fase) pelas ME – Microempresas e EPP – Empresas de Pequeno Porte Optantes pelo Simples Nacional e pelas Entidades Sem Fins Lucrativos, em virtude da alteração da Resolução 2 CD-eSocial, de 30-8-2016 (Fascículo 35/2016), promovida pela Resolução 5 CD-eSocial, de 2-10-2018 (Fascículo 41/2018), que, ao modificar o cronograma de implantação do eSocial, redefiniu os grupos e as datas de início das obrigações, migrando-as do 2º para o 3º Grupo, cujo prazo inicial para transmissão do referido evento passou de julho/2018 para janeiro/2019.

Tendo em vista que inúmeras empresas, anteriormente enquadradas no 2º Grupo, já haviam enviado os Eventos de Tabela a partir de julho de 2018, e que em razão de seu reenquadramento no 3º Grupo ficaram impedidas de editar, excluir ou complementar o envio deste tipo de evento até o novo prazo de início da obrigatoriedade, ou seja, janeiro/2019, o eSocial, visando minimizar os inconvenientes, concedeu a estas uma autorização especial.

Esta autorização especial obedecerá aos seguintes parâmetros:

a) será aplicada exclusivamente para as entidades empresariais optantes pelo Simples Nacional e Entidades Sem Fins Lucrativos;

b) será facultado o envio, exclusão e edição dos Eventos de Tabela em data anterior a 10-1-2019, porém a data de início da obrigatoriedade para o 3º Grupo, considerada para qualquer efeito e regra do sistema, permanecerá dia 10-1-2019;

c) a validade dos Eventos de Tabela poderá ser anterior a janeiro de 2019 desde que igual ou posterior a julho de 2018 (data do início da obrigatoriedade anterior para essas empresas);

d) as entidades que ainda não enviaram as tabelas e optarem por enviá-las apenas a partir de 10-1-2019, início da obrigatoriedade, não terão qualquer prejuízo, assim como as empresas que optarem por excluir as tabelas já enviadas para aguardar o referido prazo;

e) a liberação de envio desses eventos ocorrerá a partir de 29-10-2018.

ATO DECLARATÓRIO 63 CN, DE 22-10-2018
(DO-U DE 23-10-2018)

MEDIDA PROVISÓRIA
Perda da Eficácia

MP que ampliou o prazo de adesão ao Pert perde a eficácia

O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, por meio deste Ato, declara a perda da eficácia da Medida Provisória 798, de 30-8-2017 (Fascículo 35/2017), em virtude do seu prazo de vigência ter encerrado no dia 19-10-2018.

Vale lembrar que a Medida Provisória 798/2017 alterou a Medida Provisória 783, de 31-5-2017 (Fascículo 22/2017), con-

vertida na Lei 13.496, de 24-10-2017 (Fascículo 43/2017 e Portal COAD), e que instituiu o Pert – Programa Especial de Regularização Tributária junto à RFB – Secretaria da Receita Federal do Brasil e à PGFN – Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, para prorrogar, para até o dia 29-9-2017, o prazo de adesão ao Programa.

eSOCIAL
Normas para Apresentação

Na coluna referente ao “3º Grupo”, do Quadro que trata do Cronograma de Implantação do eSocial, constante do Lembrete, divulgado no Fascículo 42/2018, deste Colecionador, onde se lê: “10-7-2018”, leia-se: “10-7-2019”.

SOLICITAMOS AOS NOSSOS ASSINANTES QUE PROCEDAM À DEVIDA ANOTAÇÃO NO REFERIDO LEMBRETE A FIM DE MANTÊ-LO ATUALIZADO.

DOCTRINA

MUDANÇAS IMPACTANTES NO ATENDIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

ALEXANDRE TRICHES

Especialista em Direito Previdenciário

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia responsável pelo acolhimento, gerenciamento e manutenção dos pedidos de benefícios da Previdência Social, está alterando profundamente a sua forma de atendimento. Desde o final de 2017, a Previdência Social já inaugurou duas ferramentas digitais que prometem transformar a dinâmica da previdência brasileira.

Tradicionalmente, o INSS sempre manteve uma ampla estrutura de atendimento por meio de suas conhecidas agências, as quais funcionam todos os dias úteis e em todos os cantos do Brasil. Com as mudanças que estão sendo implementadas, objetiva-se substituir o atendimento físico por um sistema digital, permitindo, assim, racionalidade nos gastos e agilização dos serviços.

Por intermédio do novo sistema de atendimento, que é denominado de INSS DIGITAL, as entidades (sindicatos, órgãos de classe, universidades, prefeituras, OABs, ou qualquer outra entidade que tenham interesse em cooperar com o INSS) estão firmando acordo de cooperação técnica com a Previdência Social, por meio do qual passam a receber acesso a um sistema de protocolo para requerimento de benefícios e serviços.

Nesses casos, a responsabilidade pelo atendimento, coleta de documentos, organização das provas e acompanhamento do processo passa a ser da entidade, e não mais do INSS, que passa a ter a partir de então unicamente o dever de análise dos pedidos. É justamente neste aspecto que a racionalização dos gastos acontece, uma vez que a previdência fica desobrigada de promover o atendimento dos pedidos de benefícios da população.

De forma paralela ao INSS DIGITAL, a autarquia inaugurou o sistema MEU INSS. Através dele é possível que as pessoas cadastrem uma senha para obter de forma digital informações previdenciárias de todos os tipos, tais como histórico de créditos de benefícios, informações sobre empréstimos consignados, obtenção de carta de concessão, cópia de processo administrativo, dentre outros serviços. Neste aspecto, pretende-se encerrar a invencível demanda de pessoas que diariamente postulam atendimento no INSS para obtenção de extratos, comprovantes, certidões, bem como informações previdenciárias.

O sistema do INSS DIGITAL e o MEU INSS estão substituindo o atendimento tradicional do INSS de forma gradual, e a meta da Previdência Social é que, em pouco tempo, todo o atendimento possa estar sendo conduzido pelas entidades e pela plataforma digital. Isto ocasionará o fechamento de agências e a redução do atendimento físico do INSS, deslocando os funcionários que

atualmente atendem pessoas para o setor de análise de processos e mantendo apenas uma estrutura mínima nas agências.

Mas o impacto social não será pequeno. Considerando que o INSS é atualmente sinônimo de atendimento dentro da área social para inúmeras pessoas e que existem milhões de beneficiários do sistema que mensalmente recebem prestações pagas pela autarquia, será necessário o fomento de uma nova cultura para que esta nova realidade funcione, principalmente considerando a enorme demanda diária de atendimentos nas agências e o perfil hipossuficiente dos segurados.

Aliás, não faltam críticas ao novo sistema. Entidades que representam os servidores acusam as mudanças que estão sendo implementadas de desmonte da Previdência Social. Por sua vez, as entidades conveniadas e os especialistas na área preocupam-se com a efetividade do credenciamento dos órgãos e empresas, bem como o funcionamento do dispositivo digital e da comunicação entre as partes.

Os executivos da autarquia rebatem as críticas, argumentando que o cenário atual é um dos piores da história da autarquia. Os agendamentos eletrônicos de benefícios demoram meses, e mesmo no dia marcado para o atendimento o atraso é muito comum. Após o protocolo do pedido no guichê, o tempo para analisar o pedido ultrapassa e muito o máximo permitido pela lei, que é de 45 dias.

Ainda, o argumento da Previdência é de que boa parte dos servidores do INSS estão em condições de aposentadoria e somente aguardam, nessa condição, o reconhecimento do direito à incorporação para a aposentadoria de gratificações pagas na atividade, quando então se vislumbrará debandada de servidores hoje na atividade.

Assim, a medida virtual permitirá um deslocamento de servidores que hoje estão lotados no atendimento para o setor de análise da Previdência Social. Neste ponto, será possível a melhora do tempo médio de análise dos pedidos, e dessa forma concretizar as mudanças que estão sendo propostas.

Nesse sentido, ganha relevância o Acordo de Cooperação técnica assinado entre o INSS e a OAB. Considerando que este órgão de classe representa milhares de advogados, e que estes tradicionalmente atuam nas questões previdenciárias, será muito relevante para a sociedade brasileira que as duas entidades estejam juntas em prol da efetivação da plataforma digital. Certamente boa parte dos requerimentos digitais serão operacionalizados pelos advogados. Uma boa relação será fundamental. Um grande desafio, portanto.

JURISPRUDÊNCIA

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – EXPOSIÇÃO DIRETA AO SOL – VERBA INDEVIDA

– Trata-se de condenação do reclamado ao pagamento de adicional de insalubridade no grau médio ao reclamante, que, na função de trabalhador rural, laborava a céu aberto e ficava exposto a raios solares durante sua jornada de trabalho. O Regional, amparando-se no laudo pericial, entendeu pelo enquadramento das atividades do reclamante nos termos do Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego e registrou que não foi comprovado o fornecimento dos EPIs necessários à neutralização dos agentes insalubres. A Orientação Jurisprudencial 173 da SbdI-1 do TST prevê que é indevido o adicional de insalubridade pelo exercício de atividade a céu aberto em virtude da inexistência de previsão legal, sendo devido apenas quando ficar comprovada a exposição ao calor acima dos limites de tolerância. Eis o teor do referido verbete: “173. Adicional de Insalubridade – Atividade a Céu Aberto – Exposição ao Sol e ao Calor. – redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14-9-2012 – Res. 186/2012, DeJT divulgado em 25, 26 e 27-9-2012. I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar – art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE”. No entanto, não houve elementos no acórdão regional que indicassem que o labor do reclamante era exposto ao calor excessivo acima dos limites de tolerância. Diante disso, o Regional, ao reconhecer o direito ao recebimento do adicional de insalubridade pela simples exposição ao sol, parece ter contrariado o item I da Orientação Jurisprudencial nº 173 da SbdI-1 desta Corte superior. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR em 515-67.2014.5.24.0061 – Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta – Publ. 14-9-2018) **@162685**

CONTRATO DE TRABALHO – TÉRMINO DO AUXÍLIO-DOENÇA – ALTA MÉDICA CONCEDIDA PELO INSS E INAPTIDÃO PARA O LABOR – EFEITOS

– O indeferimento de novo auxílio-doença pelo INSS, após a alta médica por ele concedida, mantém a vigência das obrigações inerentes ao liame empregatício, não deixando o ordenamento jurídico o reconhecimento de tal circunstância ao livre arbítrio do empregador. Nessa senda, impunha-se a este que realocasse o autor em sua organização empresarial ou lhe pagasse os salários até a solução do impasse entre a decisão do INSS e a avaliação do médico eleito pela ré, quanto à aptidão para o labor. (TRT-2ª R. – RO 1975-89.2014.5.02.0065 – Rel. Des. Sergio Roberto Rodrigues – Publ. em 5-6-2018) **@162500**

DANO MORAL – ASSALTO A COBRADOR DE ÔNIBUS – RESPONSABILIDADE OBJETIVA

– Presume-se que o trabalhador vítima de assaltos sofra abalos na sua estrutura psicofísica, diante da violência ou da grave ameaça à qual é submetido. O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do E-RR-184900-63. 2007.5.16.0015, firmou o entendimento de que o risco é inerente à atividade de cobrador de

ônibus, razão pela qual a empresa de transporte de coletivo responde objetivamente pela reparação de eventuais sinistros. Incontroversa a ocorrência de assaltos, como registrou o Tribunal Regional, o reclamante faz jus à indenização por danos morais. O v. acórdão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, incidem, portanto, a Súmula 333 desta Corte e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao conhecimento da Revista. (TST – RR 20060-59.2013.5.04.0015 – Rel. Min. Breno Medeiros – Publ. em 1-6-2018) **@162206**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – NATUREZA DA SENTENÇA – DECISÃO JUDICIAL QUE BENEFICIOU O PARADIGMA – VANTAGEM PESSOAL NÃO CONFIGURADA

– O salário reconhecido ao paradigma em decisão judicial é fruto do reconhecimento da prestação de serviços em função idêntica ao do reclamante, como admitido pela demandada, não caracterizando vantagem pessoal, pois se trata de contraprestação pelo exercício da referida função, de sorte que o salário deve, igualmente, ser extensivo ao reclamante não tendo a reclamada demonstrado qualquer fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito vindicado. (TRT-2ª R. – RO 1000085-45.2017.5.02.0372 – Rel. Des. Benedito Valentini – Publ. em 10-7-2018) **@162505**

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL – DIREITO À BENESSE

– A estabilidade provisória da empregada gestante, a que alude o art. 10, II, “b”, do ADCT, tem como fato gerador dois requisitos objetivos, quais sejam, a gravidez na vigência do contrato de trabalho e a dispensa imotivada. Os dois requisitos encontram-se presentes no caso em tela. Trata-se, assim, de direito indisponível da trabalhadora e encargo social do empregador, decorrente, pois, da sua responsabilidade objetiva. Independe, portanto, de qualquer condição que não as acima relacionadas. Nos termos da Súmula 244, I, do TST, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que, ainda que a ciência da gravidez se dê após a dispensa da empregada, esta faz jus à estabilidade gestacional, desde que a concepção tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho, como ocorreu na hipótese. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 1001874-62.2015.5.02.0465 – Relª Minª Maria Helena Mallmann – Publ. em 14-9-2018) **@162699**

FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL PAGO DENTRO DO PRAZO LEGAL – NÃO INCIDÊNCIA DA DOBRA SOBRE ESSE VALOR

– Na forma preconizada na Súmula nº 450 desta Corte Superior, não realizado o pagamento das férias no prazo previsto no art. 145 da CLT, as férias devem ser remuneradas em dobro. Considerando que o terço constitucional foi pago no prazo legal, sobre esse valor não deve incidir a dobra. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (TST – RR 515-08.2017.5.21.0009 – Relª Minª Dora Maria da Costa – Publ. em 14-9-2018) **@162680**

HONORÁRIOS DE ADVOGADO – ALTERAÇÃO LEGISLATIVA – NORMA DE CARÁTER HÍBRIDO – PREVALÊNCIA DA REGRA DE DIREITO MATERIAL

– Em relação às alterações legislativas voltadas ao Direito Processual, o chamado Sistema do Isolamento dos Atos Processuais determina a aplicação imediata das novas disposições legais aos processos pendentes e em curso – art. 1.046, do NCPC. Há leis, entretanto, que possuem caráter misto. São normas que abrigam simultaneamente disposições de direito material e processual. Para tais casos, é primordial que se proteja o direito material da parte, que deve prevalecer sobre o direito processual, pois este último é apenas um meio de se garantir o primeiro àqueles que demandam o seu bem da vida em juízo. E, em se tratando de direito material, a regra de aplicação da legislação superveniente traduz-se no princípio *tempus regit actum*, previsto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, segundo o qual, os atos jurídicos são regidos pela lei vigente à época de sua prática, respeitando-se, por segurança jurídica, os atos pretéritos praticados à luz do ordenamento anterior. Do exposto, mesmo em face da plena vigência da Lei nº 13.467/2017, considero-a inaplicável ao presente recurso, e indefiro o pagamento de honorários advocatícios nos processos ajuizados anteriormente à 11-11-2017, data em que referida lei passou a vigor. (TRT-2ª R. – RO 2321-73.2014.5.02.0442 – Rel. Des. Sérgio Roberto Rodrigues – Publ. em 5-6-2018) @162503

HORAS EXTRAS – CARTÃO DE PONTO OU LIVRO – AUSÊNCIA DE ASSINATURA DO EMPREGADO – VALIDADE

– A ausência de assinatura do empregado nos cartões de ponto não leva à inexorável conclusão da sua invalidade, que demanda prova específica para sua desconstituição, a cargo do reclamante – art. 818, I, da CLT. Não havendo provas neste sentido, reputam-se válidos os documentos apresentados pela reclamada. (TRT-2ª R. – RO 12-04.2015. 5.02.0003 – Relª Convocada Juíza Mara Regina Bertini – Publ. em 18-6-2018) @162511

JORNADA DE TRABALHO – ADVOGADO EMPREGADO – ATRIBUIÇÕES INERENTES À ADVOCACIA

– O advogado empregado de banco que exerce atribuições inerentes à advocacia não se enquadra no artigo 224 da CLT, pois, sendo profissional liberal, com atividade regulada em estatuto profissional próprio, deve ser observada a regulamentação de jornada específica prevista na Lei nº 8.906/94. (TRT-2ª R. – RO 964-49.2015.5.02.0078 – Rel. Convocado Juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira – Publ. em 27-6-2018) @162514

JORNADA DE TRABALHO – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO – ATIVIDADE INSALUBRE – NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA

– A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que, diante do cancelamento da Súmula 349 do TST, é inválida a norma coletiva que estabelece a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres sem autorização prévia da autoridade competente, uma vez que se trata de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, consoante o art. 60 da CLT. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 100257-58.2016. 5.01.0571 – Relª Minª Maria Helena Mallmann – Publ. em 14-9-2018) @162694

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PROMOÇÕES POR MERECIMENTO – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CRITÉRIOS ESTABELECIDOS NO REGULAMENTO EMPRESARIAL

– A SDI-1, órgão uniformizador de jurisprudência *interna corporis* deste Tribunal Superior, ao julgar o Processo nº TST – E-RR-51-16.2011.5.24.0007, decidiu que as promoções por merecimento, pelo seu caráter subjetivo e comparativo, ligado à avaliação profissional dos empregados aptos a concorrer à progressão, estão condicionadas aos critérios estabelecidos no regulamento empresarial, cuja análise está exclusivamente a cargo da empregadora, o que torna a avaliação de desempenho requisito indispensável à sua concessão. Adota-se, pois, o entendimento de que, diferentemente da progressão por antiguidade, na progressão por mérito, a apuração é eminentemente subjetiva e fundamenta-se em aferição de desempenho funcional, qualidade do trabalho, metas, contribuições, engajamento com os propósitos da empresa, produtividade, disciplina, assiduidade e outros. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 158-52.2016.5.07.0009 – Relª Minª Dora Maria da Costa – Publ. em 14-9-2018) @162682

PROFESSOR – TRABALHO EXTRACLASSE – INCLUSÃO NA REMUNERAÇÃO – HORAS-ATIVIDADES INDEVIDAS

– A remuneração do professor, na forma prevista no artigo 320 da CLT, abrange as atividades pedagógicas extraclasse, tais como preparação de aulas, elaboração de provas e correções, porquanto inerentes ao exercício da função do magistério. Assim, afronta a letra do referido dispositivo decisão regional que defere à reclamante – professora – as horas-atividade, uma vez que estas já estão incluídas na remuneração de que trata o aludido preceito. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e ao qual se dá provimento. (TST – RR 11591-62.2014.5. 15.0086 – Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos – Publ. em 14-9-2018) @162683

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – TOMADORA DOS SERVIÇOS – CONTRATO DE FACÇÃO

– Nos termos da Súmula nº 96 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, “No contrato de facção, a tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados da empresa prestadora, desde que verificada a ingerência na administração desta ou a exigência de exclusividade”. É ônus da tomadora, para eximir-se da responsabilização subsidiária, nos termos do referido enunciado, demonstrar cabalmente os requisitos da ausência de ingerência ou exclusividade. (TRT-12ª R. – RO 993-61.2015.5.12.0033 – Relª Desª Viviane Colucci – Publ. em 4-9-2018) @162496

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – SINDICATO – ABRANGÊNCIA – INCLUSÃO DOS EX-EMPREGADOS

– Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, o art. 8º, III, da Constituição Federal assegura ao Sindicato a possibilidade de substituição processual ampla e irrestrita para agir no interesse de toda a categoria, bem como legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada, aí incluídos ex-empregados. Recurso de Revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (TST – RR 20132-69.2013.5.04.0751 – Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos – Publ. em 14-9-2018) @162663