
Informativo Jurídico e Trabalhista

25 notas



por Renata Oliveira

Edição 09 Ano 1 – 26/06/2011



Execução pode recair sobre devedor subsidiário antes do principal

Segundo entendimento unânime da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, não é necessário a execução prévia dos sócios do devedor principal para que o cumprimento de uma sentença recaia sobre o devedor subsidiário, ou seja, aquele responsável pela quitação das dívidas trabalhistas em caso de descumprimento por parte do devedor principal. Como explicou o ministro Maurício Godinho Delgado, relator de agravo de instrumento com esse tema julgado recentemente pela Turma, basta que o nome do devedor subsidiário conste do título executivo, que ele tenha participado da relação processual e que tenham sido infrutíferas as tentativas de cobrança do devedor principal.

No processo analisado, a Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) havia condenado o Estado do Rio Grande do Sul, na condição de tomador dos serviços, a pagar, de forma subsidiária, os créditos salariais devidos a uma trabalhadora contratada diretamente pela empresa Brilho Conservação e Administração de Prédios na função de servente. Uma vez que a execução da sentença foi direcionada para o devedor subsidiário, o estado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho contra a obrigação de pagar os créditos salariais devidos à empregada antes mesmo de esgotadas as tentativas de executar os bens do devedor principal ou de seus sócios.

Entretanto, o TRT4 manteve a execução contra o responsável subsidiário porque constatou que, em junho de 2006, foi declarada a falência da empresa. Além do mais, não havia notícia acerca da existência de bens de propriedade da devedora principal e dos sócios, demonstrando a sua incapacidade de quitar as dívidas. Para o Regional, portanto, tendo em vista a impossibilidade de satisfação dos créditos trabalhistas pela execução contra a empresa Brilho, era correto o direcionamento da execução contra o tomador dos serviços prestados – na hipótese, o Estado do Rio Grande do Sul.

No TST, o ministro Maurício Godinho seguiu a mesma linha de interpretação do Regional ao examinar o agravo de instrumento do Estado contra a execução de seus bens. O relator observou que a parte não desconstituiu os termos da decisão do TRT para permitir a rediscussão da matéria por meio de um recurso de revista nem provou a existência de ofensa à Constituição Federal.

O relator esclareceu que a execução do estado independe da execução prévia dos sócios do devedor principal ou administradores, porque o prévio esgotamento da execução contra os sócios da empregadora direta implicaria transferir para a Justiça mais um encargo: a tarefa de localizar bens particulares de pessoas físicas – o que, por vezes, é um procedimento demorado e sem resultados positivos. Assim, a possibilidade de condenação subsidiária da tomadora dos serviços é consequência da necessidade de promover a satisfação do crédito alimentar do trabalhador que possui poucos recursos financeiros, ponderou.

Por essas razões, a Sexta Turma negou provimento ao agravo de instrumento do Rio Grande do Sul e, na prática, manteve a execução contra o Estado, que deverá quitar os créditos salariais da trabalhadora.

Fonte: TST – Lilian Fonseca

TJSP mantém condenação de empresa de telefonia por corte indevido do serviço

O Tribunal de Justiça de São Paulo manteve condenação por danos morais contra a empresa Telefônica por ter cancelado indevidamente a linha do telefone de um consumidor. A indenização foi fixada em R\$ 10 mil.

O corte aconteceu porque o cliente se recusou a pagar a conta de serviço de banda larga

que não fora solicitado. A empresa havia enviado o equipamento de instalação do Speedy e feito a cobrança do serviço sem autorização do consumidor.

De acordo com o voto do relator do recurso, desembargador José Malerbi, é inequívoco que a situação vivenciada que culminou no corte do serviço telefônico acarreta abalo moral. Os reflexos do prejuízo decorrem das circunstâncias do caso, que indicam não mero inconveniente, mas abalo, privação do bem estar e repercussão junto a terceiros.

A Telefônica ainda deverá pagar multa no valor de R\$ 3.510 por ter demorado 117 dias para cumprir decisão liminar que determinava a reativação da linha telefônica.

Também participaram do julgamento, ocorrido no último dia 23, os desembargadores Artur Marques e Mendes Gomes.

da Assessoria de Imprensa TJSP – CA

Em caso de erro médico, é o profissional, e não a clínica, que deve ser responsabilizado

Uma pinça, um pedaço de gaze ou outro instrumento cirúrgico esquecido no corpo de um paciente que foi submetido à uma intervenção cirúrgica. Erros que têm abalado a reputação da classe médica e que podem levar à morte. Abalo que reflete no aumento de demandas na Justiça: são as vítimas ou os familiares que buscam por uma reparação. Atualmente, a maior parte das decisões aponta que apenas os profissionais são os culpados e não as clínicas e hospitais. Com esse novo entendimento, as instituições estariam isentas da responsabilidade penal. Acompanhe esse posicionamento do Superior Tribunal de Justiça no STJ Cidadão, a revista eletrônica do Tribunal.

O programa desta semana também mostra que os candidatos que concorrem a cargos públicos precisam se manter atualizados. A decisão foi tomada pela Segunda Turma do STJ ao negar um pedido para cancelar uma das etapas de um concurso público para o cargo de promotor de Justiça do Maranhão. Na prova oral, o candidato alegou que uma questão sobre adoção, tema relacionado ao Estatuto da Criança e do Adolescente, não estaria prevista no edital. Mas os ministros entenderam que o assunto faz parte do direito civil, bloco da matéria que poderia ser cobrado.

Nesta edição, você vai ver também o que é possível estabelecer em um testamento e

quando pode ocorrer a deserdação. As discussões sobre as cláusulas restritivas têm chegado ao STJ. Para os ministros, a sobrevivência e o bem-estar de quem recebe uma herança não podem ser prejudicados em razão da obediência irrestrita de cláusulas de inalienabilidade, impenhorabilidade e incomunicabilidade.

Fonte: STJ

Padrasto é condenado a 72 anos de reclusão por crimes sexuais contra enteadas

Texto: Thaís Romão

O juiz da 1ª Vara da comarca de Morrinhos, Carlos Magno Caixeta da Cunha, condenou a 72 anos de reclusão, em regime fechado, homem que molestava as enteadas de 15 e 17 anos. De acordo com provas colhidas durante a investigação, o padrasto cometia atentado violento ao pudor contra as meninas e as estuprava há aproximadamente 10 anos. No momento da prisão em flagrante, o homem ainda mantinha porte ilegal de arma, crime pelo qual foi condenado a um ano de reclusão e ao pagamento de 30 dias-multa. Além disso, o condenado deverá pagar as custas do processo, iniciado em maio de 2010.

A denúncia contra o padrasto foi recebida em junho de 2010, quando foram negados os pedidos de relaxamento de prisão em flagrante e de liberdade provisória, além do pedido de prisão especial do então acusado. Em maio, enquanto ele tentava estuprar a menina de 15 anos, a irmã ligou para o namorado, que chegou na casa com a polícia.

Junto com o revólver, a polícia apreendeu, na casa onde as menores moravam com o padrasto e a mãe, vários vídeos e fotografias contendo cenas de sexo explícito praticado com as adolescentes, produzidos pelo próprio acusado ao longo dos anos. Junto com os depoimentos das meninas, o material foi usado como prova dos crimes, e mostra que ele as ameaçava, dizendo que as mataria ou mataria a mãe, caso contassem para alguém. Ele também as proibia de manter amizades fora de casa e as afastou dos familiares maternos e paternos.

Nos depoimentos, as menores contam que ele as agredia quando se recusavam a fazer o que ele mandava; que filmava as agressões e abusos e exigia que elas sorrissem para a câmera, dizendo ainda que publicaria o conteúdo na internet para todos saberem o que

elas faziam. No processo, há ainda relatos da existência de outras vítimas do réu. O réu apresenta alta potencialidade de reincidência – quando em liberdade – dos atos criminosos noticiados nestes autos, avaliou o juiz. Ele molestava a mais nova desde os 4 anos, e a mais velha desde os 9. Os estupros começaram aos 7 e 10 anos, respectivamente.

Em sua defesa, o padrasto alegou que era seduzido pelas menores. Alegou que a mãe também deveria ser ré no processo, pois já havia praticado atos sexuais junto com as filhas, e que assistia aos filmes dele com as menores em atos sexuais. Que ela sabia de tudo o que acontecia e participava também e agora se faz de vítima. Apesar do relato, a mãe não foi envolvida no processo. Muito embora não tenha sido produzida prova suficiente de conduta criminosa da mãe das vítimas, tenho como bastante claras a negligência, o desinteresse e a displicência da mãe na criação das filhas. A omissão da mãe é manifesta, analisou Carlos Magno. Até a avó desconfiou que algo ocorria e a mãe, incompreensivelmente, mesmo morando na mesma casa, diz nunca ter notado qualquer coisa estranha, questionou.

O padrasto foi condenado a 18 anos de reclusão em regime inicialmente fechado pelo crime de estupro qualificado contra a menor de 15 anos, e mais 18 anos pelo crime de atentado violento ao pudor qualificado, ambos considerados hediondos. As mesmas penas foram aplicadas, pelos mesmos crimes, cometidos contra a menor de 17 anos, totalizando 72 anos de reclusão.

Trabalhismo

JT reverte justa causa e condena empresa a indenizar trabalhador obrigado a cumprir ordens absurdas

A 9ª Turma do TRT-MG confirmou a sentença que afastou a justa causa aplicada a um auxiliar de mecânico acusado de omitir que estava dirigindo um veículo da empresa envolvido em acidente de trânsito. Além disso, os julgadores mantiveram a condenação da ex-empregadora ao pagamento de uma indenização por danos morais, fixada em R\$9.000,00. Isso porque, no entender da Turma, ficou comprovado que o auxiliar de mecânico foi vítima de constantes perseguições, humilhações e constrangimentos no ambiente de trabalho. Já em relação à justa causa, os julgadores entenderam que a empresa não conseguiu produzir provas consistentes capazes de justificar a aplicação da

penalidade máxima.

A ex-empregadora relatou que foi surpreendida com um e-mail da seguradora, informando sobre a ocorrência de acidente envolvendo veículo da empresa, no momento em que era conduzido pelo ex-empregado, contudo esse fato não havia sido comunicado à reclamada. Essa teria sido a motivação da justa causa. Mas, o relator do recurso da empresa, juiz convocado Milton Vasques Thibau de Almeida, entendeu que, nesse ponto, as afirmações patronais não ficaram comprovadas, pois nenhuma das testemunhas soube informar sobre os fatos. Ficou comprovado no processo, apenas, que houve um acidente de trânsito em novembro de 2009, no qual o reclamante esteve envolvido.

Além disso, o julgador enfatiza que não se pode ignorar a necessidade de imediatidade na aplicação da punição: Tendo em vista que o referido acidente teria ocorrido em novembro de 2009 e que a sanção disciplinar somente foi aplicada em setembro de 2010, não há como ignorar que a ausência da imediata punição implica o perdão tácito, não podendo o referido acidente ser considerado como motivo para a dispensa. Nesse contexto, concluiu o magistrado que não há prova de qualquer conduta do trabalhador que justifique a dispensa por justa causa, pois os motivos alegados não passam de meros indícios insuficientes para produzir o efeito desejado pela empresa. Em face disso, o relator considerou correta a sentença que reverteu a dispensa por justa causa em dispensa imotivada, deferindo ao reclamante as parcelas rescisórias a que tem direito.

Ao analisar a questão do dano moral, o julgador constatou que, na realidade, ficou comprovado que quem praticou falta grave foi a própria empresa e não o ex-empregado. As testemunhas declararam que o preposto da reclamada tinha o estranho hábito de derrubar parafusos no chão de propósito e, em seguida, obrigar o reclamante a catá-los um por um. Além disso, o trabalhador recebia ordens absurdas, como, por exemplo, permanecer sentado o tempo todo, não podendo se levantar nem pra ir ao banheiro ou se locomover dentro da empresa.

Também chamou a atenção do relator o fato de o reclamante ter sido contratado para exercer a função de instalador, mas, apesar disso, realizava tarefas como limpeza de carros, além do carregamento e descarregamento de caminhão de areia, em evidente desvio de função. Por essas razões, a Turma concluiu que as reiteradas condutas patronais abusivas desqualificando o trabalho do empregado e expondo-o a situação ridícula e humilhante, causaram-lhe inegável sofrimento psíquico, o que caracteriza assédio moral, gerando a obrigação de indenizar. Por isso, foi mantida a indenização fixada pela sentença.

Estagiário não pode representar empresa, decide TST

Estagiários não podem representar empresas em audiência trabalhista. Somente um empregado efetivo ou o próprio empregador pode fazer isso. A decisão é do Tribunal Superior do Trabalho. A corte analisou o caso da operadora de telemarketing Atento Brasil, que enviou um estagiário para representá-la em um processo de reclamação de ex-funcionário.

Para o TST, como o estagiário não pode representar a companhia, a ela foi imputada a pena de confissão — todas as acusações feitas são automaticamente consideradas verdadeiras, já que a parte não compareceu no julgamento. O caso, então, voltou à 7ª Vara do Trabalho de Goiânia.

A revelação de que o representante da Atento era um estagiário ocorreu já no julgamento em primeira instância. Como o juiz do caso aceitou a representação, o impetrante do processo reclamou ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em Goiás.

O TRT-18 apoiou a Vara de Goiânia. Argumentou que o estagiário “também se insere na estrutura organizacional da empresa” e, por isso, também deve conhecer os fatos que são postos no processo. O Regional entendeu que o estagiário tem o mesmo vínculo permanente, subordinação, não eventualidade e onerosidade de um empregado efetivo.

No entendimento da 3ª Turma do TST, porém, o caso se insere na Súmula 377, que diz explicitamente que apenas empregado ou empregador podem representar empresa em audiência trabalhista. As únicas exceções são para reclamações de empregado doméstico ou contra micro e pequenas empresas.

As informações são da Assessoria de Imprensa do TST. – RR – 216800-68.2006.5.18.0007

Salário-maternidade da Previdência Social garante tranquilidade às mães

Benefício é pago também para trabalhadoras desempregadas e adotivas

A trabalhadora que contribui para a Previdência Social tem direito ao salário-

maternidade durante os quatro meses em que fica afastada do trabalho em função do nascimento do filho. A trabalhadora com carteira assinada tem o benefício pago diretamente pela empresa, enquanto as contribuintes facultativas e individuais, as empregadas domésticas, a segurada especial e a desempregada, que ainda se encontra sob a condição de segurada, têm o benefício pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O valor do benefício varia de acordo com a categoria para a qual contribui a trabalhadora. O salário-maternidade que a trabalhadora empregada ou avulsa recebe deve ser igual ao seu salário mensal, até o teto correspondente ao salário do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF).

Aquelas que têm salário variável receberão o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores ao parto.

As contribuintes com mais de um emprego podem receber dois salários-maternidade, desde que contribuam para a Previdência Social em cada atividade exercida.

No caso das contribuintes facultativas e individuais, é preciso ressaltar que, para ter direito ao benefício, elas precisam ter pelo menos dez contribuições consecutivas.

Já a segurada especial (trabalhadora rural) tem direito a um salário mínimo (R\$ 510), mas deve comprovar pelo menos dez meses de atividade rural.

Quando perde o emprego, a segurada do INSS fica protegida por um período que pode durar de 12 a 36 meses, o “período de graça”. Se o parto acontece durante esse período, a segurada também tem direito ao salário-maternidade.

No entanto, nesse caso, tanto para a segurada desempregada quanto para a contribuinte individual e a facultativa, o salário-maternidade pago será a média aritmética dos últimos 12 salários de contribuição (também dentro dos limites previdenciários), apurados em um período de no máximo 15 meses.

Quando o salário-maternidade é concedido à segurada desempregada sem justa causa, ele é pago diretamente pelo INSS. No entanto, não é possível recebê-lo simultaneamente com o seguro-desemprego.

Como requerer – A trabalhadora empregada não sofrerá descontinuidade do salário, por isso não precisa requerer o benefício, que será pago pela empresa diretamente na conta do funcionário. O empregador informa essa condição à Receita Federal do Brasil

ua funcionária. O empregador informa essa condição a Receita Federal do Brasil, responsável pelo recolhimento, e desconta esse valor das contribuições recolhidas para a Previdência Social sobre a folha de salários.

Contribuintes individuais, trabalhadoras avulsas, segurada especial, facultativas e empregadas domésticas ou mães adotivas devem requerer o benefício nas Agências da Previdência Social (APS), após marcar data e hora de atendimento pela Central 135 ou pela internet.

No requerimento, é necessário informar o Número de Identificação do Trabalhador (NIT), PIS, PASEP ou CICI; nome completo da requerente, nome completo da mãe e data do nascimento. Em todos os casos é preciso apresentar o atestado do médico que a assiste durante a gravidez.

No caso da empregada doméstica, ela própria, ou o empregador doméstico, pode dar entrada no pedido do benefício nas APS, após marcar data e hora de atendimento pela Central 135, ou pela internet, acrescentando o CPF do empregador.

Adoção – A mulher que adota uma criança também tem direito ao salário-maternidade, seja ela empregada, trabalhadora avulsa, segurada especial, contribuinte individual, facultativa ou empregada doméstica. O período de afastamento dependerá da idade da criança e varia de 30 a 120 dias. Esse direito é garantido mesmo que a mãe biológica já tenha recebido salário maternidade.

Em todos os casos de adoção, o benefício será pago pelo INSS. O requerimento pode ser feito pela página da Previdência Social ou pela Central 135.

Fonte: MPS

Estágio sem acompanhamento da instituição de ensino caracteriza contrato de trabalho

É que não houve, no caso, a intermediação da instituição de ensino, como obrigam as leis 6.494/77 e 11.788,2008, que regulamentam o contrato de estágio.

A 1ª Turma do TRT-MG equiparou instituição financeira a estabelecimento bancário para efeitos de jornada de trabalho e pagamento de horas-extras e condenou uma financeira ao reconhecimento do vínculo empregatício com um estudante contratado

como estagiário. É que não houve, no caso, a intermediação da instituição de ensino, como obrigam as leis 6.494/77 e 11.788,2008, que regulamentam o contrato de estágio.

De acordo com o desembargador relator do processo, Marcus Moura Ferreira, apesar de ter sido apresentado pela reclamada o termo de compromisso de estágio, não há prova do efetivo acompanhamento do andamento do estágio pela instituição onde o reclamante estuda. Além disso, também não há, no processo, prova de que as atividades desempenhadas pelo estudante eram vinculadas ao conteúdo programático do seu curso superior, Tecnologia de marketing e varejo, já que sua única função era a de vender financiamentos para compra de veículos.

O reclamante era subordinado à financeira, que pertence ao mesmo grupo econômico do banco, também reclamado na ação trabalhista, e foi considerada, nos termos da súmula 55 do TST, como estabelecimento bancário, para fins do art. 224, pelo qual a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação conforme a Lei nº 7.430, de 17.12.1985).

O desembargador explica que, embora o reclamante não tenha sido enquadrado como bancário e a ele não se apliquem as normas coletivas destinadas a essa categoria, prevalece em seu favor a jornada especial prevista no art. 224, caput, nos termos da súmula 55 do TST. Por esse entendimento sumulado, as empresas de crédito, financiamento, ou investimento, também denominadas de financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

Assim, a 1ª Turma confirmou a sentença que reconheceu o vínculo empregatício do reclamante com a financeira e determinou que, na apuração das horas-extras, sejam observados o salário efetivo do empregado e os dias efetivamente trabalhados por ele.

(0001266-52.2010.5.03.0005 RO)

Fonte: TRT-MG

Trabalhadores domésticos terão os mesmos direitos que profissionais de outros setores

Convenção foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou no dia 16 de junho de 2011 uma Convenção sobre os trabalhadores domésticos, que visa conferir a estes empregados os mesmos direitos de que usufruem os profissionais de outros segmentos. O documento, discutido durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça, entrará em vigor após a ratificação de pelo menos dois países. Uruguai e Filipinas já anunciaram a intenção de legitimar o texto de forma rápida.

“Esse é o primeiro instrumento jurídico internacional que pretende garantir condições decentes de trabalho a milhões de pessoas, em sua maioria mulheres”, afirma o presidente da União Mundial das Profissões Liberais (UMPL) e da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) Francisco Antonio Feijó, que participou, no dia 9 de junho, da Conferência. “Demos um importante passo. A partir de agora, na OIT, estão definidos os parâmetros para a segurança social dos trabalhadores e para a concessão de direitos trabalhistas básicos, como auxílio-doença, aposentadoria por idade ou invalidez, salário maternidade, pensão por morte, entre outros”.

O texto da Convenção, debatido desde o dia 1º de junho, quando teve início a Assembléia, foi adotado por 396 votos a favor, 16 contra e 63 abstenções por parte dos representantes de governos, organizações patronais e sindicatos dos países que fazem parte da organização. De acordo com informações de um relatório da OIT, há pelo menos 52,6 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, como faxineiros, cozinheiros, jardineiros, caseiros e babás, o que corresponde a entre 4% e 10% da força laboral nos países em desenvolvimento e até 2,5% nos países industrializados. Contudo, os dados podem ser muito superiores, atingindo mais de 100 milhões de pessoas, segundo a OIT, com alguns países reduzindo suas estatísticas.

Feijó explica que o trabalhador doméstico está enquadrado em uma das profissões com menores remunerações. “Por isso, a maioria é submetida a cargas horárias excessivas. Muitos até sem direito a alimentação ou ao descanso semanal. Não são poucos os que são obrigados a permanecer no local de trabalho durante suas férias, como se fosse trabalho escravo. Sem contar a discriminação, é claro. A Convenção irá reverter esse cenário, uma vez que os governos poderão verificar que os termos dos contratos desses trabalhadores estão ou não de acordo”.

Para o presidente da UEMPL e da CNPL, a iniciativa da OIT, que está priorizando o respeito e a dignidade humana, contribuirá para diminuir a informalidade desse mercado e contribuir para a diminuição de conflitos na Justiça do Trabalho. “Não há motivos para

o empregado doméstico ter menos direitos, ou nenhum direito, quando comparado ao empregado ‘comum’”. Até então, os trabalhadores domésticos vem sendo vítimas frequentes de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais do trabalho. Precisávamos de algo para valorizar e fortalecer os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras que têm este tipo de atividade.

Discurso

O presidente da União Mundial das Profissões Liberais (UMPL) e da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), Francisco Antonio Feijó, participou, no dia 9 de junho, da 100^a Assembléia-geral da OIT. Em seu pronunciamento, ele disse que o tema do evento ““Construindo o futuro com trabalho decente” é abrangente por envolver questões históricas relacionadas ao mundo do trabalho. “No início, o trabalho foi visto pela humanidade como uma espécie de castigo, devido à condenação bíblica de que, em consequência da desobediência humana a uma ordem divina, o homem teria que ganhar o pão com o suor do seu rosto”, afirmou Feijó, pontuando que esse ponto de vista evoluiu e o trabalho passou a ser encarado como uma forma de inserção e ascensão social. “Por meio de seu labor, o homem cresce e se desenvolve, social e culturalmente. O emprego é a ponte entre o crescimento econômico, a erradicação da pobreza e as oportunidades de desenvolvimento humano”.

Na ocasião, o presidente da UEMPL e da CNPL explicou que a redução sustentável da pobreza só é possível com o crescimento econômico, que deve acontecer por meio do trabalho decente. “Trabalhadores na ativa geram riquezas para o país, e uma atividade adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna, é sinônimo de trabalho digno... A União Mundial das Profissões Liberais, com seus filiados nos mais diversos países, inclusive em alguns em que ainda existe a exploração do trabalho da mulher e do menor, junta-se à luta da Organização Internacional do Trabalho pelo trabalho decente, pela eliminação de toda e qualquer forma de trabalho infantil e pelo reconhecimento integral da mulher no mercado profissional”.

Por fim, Feijó ressaltou que os trabalhadores universitários devem colaborar para que o trabalho escravo e a exploração da mulher e do menor sejam eliminados, “para que possamos trabalhar com decência e criar nossos filhos tendo um mundo melhor no dia de amanhã. A OIT pode contar com o apoio da UEMPL”, finalizou.

Fonte: Revista Incorporativa

Empresas deverão ter certificação digital para acessar FGTS

Medida substitui a Conectividade Social e a Conexão Segura, eliminando o certificado em disquete e tornando o processo 100% on-line

Até o final do ano todas as empresas precisarão ter a Certificação Digital ICP – Brasil. É obrigatório. Um prazo que mesmo com todo o planejamento, o presidente do Sescap Londrina e empresário da contabilidade, Marcelo Odetto Esquiante, teme não ser o suficiente para que todos obtenham o documento. A partir de janeiro de 2012 somente através dela, os empregadores poderão fazer os recolhimentos do FGTS, enviar arquivos de Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip) e Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) e receber relatórios da Caixa Econômica Federal.

O novo canal de relacionamento entre empresa e o FGTS unifica o processo, substitui a Conectividade Social e a Conexão Segura, eliminando de vez o certificado em disquete e tornando o processo 100% web. E as empresas podem requisitar a certificação digital a partir de junho, tendo como opção seguir o calendário sugerido pela Caixa que estabelece prazos de acordo com o número de funcionários.

”Este novo canal não traz grandes mudanças e deverá ser fácil para empresas e escritórios se adaptarem embora signifique trabalho a mais para o departamento de pessoal das empresas e escritórios de contabilidade. A questão mais preocupante é o prazo já que ele vale para todo o país e apenas seis autoridades credenciadoras estão autorizadas a fazerem a certificação. Mesmo que ninguém deixe para a última hora é possível que haja uma sobrecarga do sistema”, avalia Esquiante. O Sescap Londrina, através da Fenacon, é uma das entidades credenciadas e já está estruturado para atender a demanda. As outras são a Receita Federal, Banco do Brasil, Caixa, Serasa e Correios.

Esquiante esclarece que o novo canal simplifica o processo porque coloca em um único ambiente todos os procedimentos relativos ao FGTS. Ele vem substituir a Conectividade Social, programa instalado no computador da empresa para envio de arquivos e recebimento de relatórios; e a Conexão Segura, através da qual as empresas faziam os comunicados de afastamento de empregados e outras tarefas.

O gerente do FGTS-PR, da Caixa, Vilson Wilemann, acredita que não haverá problemas na implantação do novo canal. ”Realmente as novidades são poucas e de fácil

compreensão porque as empresas já estão operando com o sistema interno da CEF há mais de 10 anos. De qualquer forma o melhor é os empresários agilizarem a certificação e não deixarem para a última hora para evitar problemas”, afirma. Mesmo obtendo a certificação digital antes, as empresas poderão continuar utilizando o sistema atual até 31 de dezembro, ganhando tempo para se habituar com os novos procedimentos.

As empresas com escritórios de contabilidade deverão também gerar, através da certificação digital, uma procuração eletrônica para o escritório que a atende. Wilemann lembra ainda que o novo canal permite que retificações e alterações sejam feitas diretamente no sistema sempre que necessário, em tempo real, evitando sanções por parte dos órgãos fiscalizadores em caso de enganos. Irregularidades comuns como desencontro entre a data da contratação e o início efetivo do recolhimento ou recursos indevidos como o recolhimento do valor do FGTS apenas por ocasião da demissão, serão facilmente percebidos, podendo ser acompanhados pelos próprios empregados.

Para o gerente do FGTS-PR, os maiores ganhos com o novo canal são a transparência, a agilidade do processo e a segurança que ele oferece para os empresários, trabalhadores e governos. A facilidade do acesso às informações é a grande vantagem para o governo que amplia o controle quanto ao fisco. Wilemann esteve em Londrina ontem participando de uma palestra promovida em parceria com o Sescap local, para mostrar o funcionamento do novo canal e esclarecer dúvidas dos empresários.

Fonte: Folha de Londrina

INSS dará desconto em ação regressiva

A Advocacia-Geral da União (AGU) deve publicar nesta semana uma portaria para regulamentar acordos em ações regressivas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A norma estabelecerá descontos para as empresas que, durante o andamento do processo ou mesmo antes do seu ajuizamento, queiram quitar valores em discussão.

A Procuradoria-Geral Federal (PGF) – órgão subordinado à AGU – já ajuizou 1,4 mil ações, que buscam o ressarcimento de aproximadamente R\$ 100 milhões. O trabalho de cobrança, iniciado informalmente em 1999, foi intensificado em meados de 2008. A PGF colocou em campo 140 procuradores para investigar acidentes de trabalho e recuperar o que foi gasto com benefícios previdenciários, quando há indícios de negligência por parte do empregador.

O desconto será dado até que seja proferida uma sentença, segundo o procurador Fernando Maciel, chefe da Divisão de Gerenciamento das Ações Regressivas Acidentárias e Execução Fiscal Trabalhista (Digetrab). “Estamos incentivando a celebração de acordos. O desconto varia de acordo com o tempo de tramitação do processo”, diz Maciel.

Fonte: Valor Econômico