

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 12/2022

I. TRABALHISTA

1. SALÁRIO MÍNIMO

A Medida Provisória 1.143, de 12/12/2022, dispôs sobre o salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2023.

A partir de 1º de janeiro de 2023, o salário mínimo será de R\$ 1.302,00 (hum mil trezentos e dois reais).

Em virtude do disposto, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 43,40 (quarenta e três reais e quarenta centavos), e o seu valor horário de R\$ 5,92 (cinco reais e noventa e dois centavos).

Nota: Até o fechamento deste Informativo, a informação noticiada é que o Congresso Nacional aprovou Orçamento para 2023 com valor do Salário Mínimo em R\$1.320,00. Portanto, neste momento, o novo valor do Salário Mínimo para 2023 ainda poderá sofrer alterações.

2. PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL - PIS

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT disponibilizou o Cronograma de pagamento do Abono Salarial, o qual será efetivamente pago pela Caixa Econômica Federal- PIS.

Cronograma de Pagamento do Abono Salarial Exercício 2023

Programa de Integração Social - PIS

I - Nas agências da Caixa

Nascidos em	Recebem a partir de	Recebem até
Janeiro	15/02/2023	28/12/2023
Fevereiro	15/02/2023	28/12/2023
Março	15/03/2023	28/12/2023
Abril	15/03/2023	28/12/2023
Mai	17/04/2023	28/12/2023
Junho	17/04/2023	28/12/2023
Julho	15/05/2023	28/12/2023
Agosto	15/05/2023	28/12/2023
Setembro	15/06/2023	28/12/2023
Outubro	15/06/2023	28/12/2023
Novembro	17/07/2023	28/12/2023
Dezembro	17/07/2023	28/12/2023

Fundamento: Resolução CODEFAT nº 968/2022.

Nota:

- 1) Tem direito ao recebimento do Abono Salarial, valor equivalente a um salário mínimo (atual R\$1.212,00), aquele trabalhador que em 2022 não recebeu mais do que dois salários mínimos mensais e que esteja cadastrado no PIS há mais de 5 anos.
- 2) O pagamento do Abono Salarial para trabalhadores identificados em RAIS entregues até o dia 21 de junho de 2022, e no eSocial, até o dia 5 de dezembro de 2022, serão disponibilizados no calendário de pagamento anual constante na Tabela acima.

1. MULTAS POR INFRAÇÃO – ATUALIZADAS PARA 2023

A Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 4.098/2022 atualizou os valores das Multas contidas na Portaria 667/2021, aplicáveis por infração pelo Ministério do Trabalho no âmbito da legislação trabalhista, bem como nas operações quando em desacordo com as obrigações perante o e-Social. Referidos valores terão validade a partir de janeiro/2023.

Por se tratar de um conteúdo extenso, contido em tabelas, colocamo-nos à disposição para eventuais dúvidas específicas sobre esta matéria.

2. NORMATIVAS TRABALHISTA

4.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

A Portaria MTP nº 4.219 de 22/12/2022 alterou alguns quesitos da Norma Regulamentadora NR5, que trata sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, onde destacamos, entre outros, os seguintes:

- inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa;
- nova denominação da CIPA, sendo - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA.

Cabe salientar que estas regras – CIPA, são aplicáveis àquelas empresas que se enquadram, de acordo com o Grau de Risco perante o SESMT e respectivo número de Empregados. Por exemplo, empresas com menos de 20 empregados não estão obrigadas à implantação e manutenção de uma comissão da CIPA.

4.2 Regulamento sobre legislação trabalhista – Portaria 4198

A Portaria MTP nº 4.198, de 21/12/2022, alterou diversos quesitos da Portaria 671/2021. Atualmente, em termos normativos, a Portaria 671, recentemente alterada, dispõe sobre diversas diretrizes regulatórias em relação à aplicação da legislação trabalhista, bem como fiscalizatória, administradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Por se tratar de um extenso conteúdo e variedade de assuntos, colocamo-nos à disposição para eventuais dúvidas específicas em relação à normativa.

5. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

Descrevemos a seguir síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas no dia-a-dia dentro da empresa.

Acordo com quitação geral do contrato de trabalho é considerado válido

Para a 4ª Turma, as exigências previstas na Reforma Trabalhista foram cumpridas

12/12/22 - A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho homologou acordo extrajudicial com previsão de quitação geral do contrato de trabalho firmado pela Equipisca Equipamentos de Pesca, de Campinas (SP), e uma ex-empregada. Na avaliação da Turma, foram preenchidos os requisitos estabelecidos na legislação em vigor para a validade da transação.

Acordo extrajudicial

O acordo previa o término do contrato em novembro de 2020. No pedido de homologação, foi registrado que a empregada havia manifestado intenção de sair da empresa e que esta concordava com o desligamento. Também houve concordância sobre a garantia de emprego e a redução da jornada em razão da pandemia. Ao dar quitação geral de todas as parcelas, a empregada receberia R\$ 23 mil.

Renúncia genérica

Contudo, o juiz da 10ª Vara do Trabalho de Campinas entendeu que não cabia à Justiça do Trabalho homologar a rescisão do contrato. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região seguiu na mesma linha, com fundamento no princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Para o TRT, um acordo que versa sobre verbas trabalhistas não pode implicar renúncia prévia e genérica a direitos, porque se trata de crédito de natureza alimentar. Ainda segundo o órgão, a previsão de quitação geral do contrato é inconstitucional, pois tem como propósito barrar o acesso do empregado à justiça.

Manifestação de vontade

No recurso de revista encaminhado ao TST, a empresa argumentou que o processo em que as partes, voluntariamente, submetem um acordo extrajudicial à homologação da Justiça está previsto no artigo 855-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Assim, a análise deve se limitar à verificação da livre manifestação de vontade dos dois lados e a ausência de vício de consentimento. Por fim, afirmou que foram preenchidos os requisitos da lei: a petição é conjunta, e as partes foram devidamente representadas por advogados distintos.

Matéria nova

Segundo o relator, ministro Alexandre Ramos, ainda não há jurisprudência pacificada no TST nem no Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria. Ele explicou, também, que cabe ao Judiciário homologar o acordo apresentado, quando atendidos os requisitos estabelecidos na lei.

No caso, não há registro de descumprimento das exigências legais, de indícios de prejuízos financeiros para a trabalhadora, de vícios de vontade das partes ou de ofensa ao ordenamento jurídico. Nesse contexto, não há obstáculo para a homologação, inclusive da cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-11644-98.2020.5.15.0129

Esta matéria tem cunho meramente informativo

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.