ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO MÉDIO VALE DO ITAJAÍ
CNPJ: 83.779.413/0001-43
Rua Alberto Stein, 466 – Fone (47) 3331-5800
89036-200 – BLUMENAU – Santa Catarina
www.ammvi.org.br

38ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO COLEGIADO DE RECURSOS HUMANOS

Data: 9 de agosto de 2011.

Horário: 9h às 11h.

Local: Auditório Lino Grützmacher, na AMMVI.

ORDEM DO DIA

1. Ciclo de Estudos - TCE:
   - Abordagem adotada e metodologia de atuação;
   - Piso Salarial do Magistério – valor e efeito a partir de 06/04/2011;
   - Responsabilidade Civil do Servidor;
   - Limitações ao ultimo ano de mandato;
   - Atividade do Controle Interno;
   - Assuntos abordados – Atos de Pessoal.

2. Assuntos diversos:
   - Decisões relativas a Concursos Públicos (vaga de deficiente e inscrição em Conselho);
   - Elastecimento do Intervalo Intrajornada;
   - Assédio horizontal;
   - Alteração da tabela de contribuição ao RGPS/INSS;
   - Informes.

Candidato com surdez unilateral entra em vaga de deficiente no concurso público

Pessoas com deficiência auditiva unilateral podem concorrer às vagas reservadas aos portadores de necessidades especiais nos concursos públicos

A decisão é da Quinta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em recurso da União contra candidata aprovada em concurso do Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDF). A questão já havia sido decidida pela ministra Laurita Vaz e foi confirmada pela Turma de forma unânime.

A candidata impetrou mandado de segurança contra a União por causa da exclusão de seu nome da lista dos candidatos aprovados que se declararam portadores de necessidades especiais no concurso para técnico judiciário do TJDF de 2007. Ela alegou surdez no ouvido direito, com apresentação do laudo médico comprovando a deficiência no momento da inscrição no concurso.

O TJDF, no julgamento, concedeu a segurança, determinando a inclusão do nome da candidata na relação dos aprovados. A União recorreu ao STJ, com a alegação de que, para ser considerada deficiência auditiva, a surdez deve ser bilateral, nos termos do Decreto 3.298/99.

Entretanto, a relatora, ministra Laurita Vaz, considerou a decisão do tribunal distrital de acordo com a jurisprudência do STJ, que assegura ao portador de deficiência auditiva unilateral a reserva de vagas destinadas a deficientes no concurso público.

ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO MÉDIO VALE DO ITAJAÍ
CNPJ: 83.779.413/0001-43
Rua Alberto Stein, 466 – Fone (47) 3331-5800
89036-200 – BLUMENAU – Santa Catarina
www.ammvi.org.br

Concurso para professor de educação física pode exigir inscrição em conselho

A ministra apontou que a Administração Pública deve seguir o princípio da legalidade e que requisitos para o cargo público devem ter previsão legal

É legal a exigência, feita em edital de concurso público, de que o professor de educação física esteja inscrito em conselho regional de sua classe. Esse foi o entendimento adotado pela Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) em recurso contra decisão do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ). A turma acompanhou integralmente o voto da relatora do processo, ministra Maria Thereza de Assis Moura.

O Sindicato Estadual dos Profissionais em Educação do Rio de Janeiro (Sepe) entrou com mandado de segurança para afastar a exigência de inscrição no Conselho Regional de Educação Física do concurso para o cargo de Professor I – Especialidade Educação Física do município de Duque de Caxias. O TJRJ, entretanto, entendeu que a exigência estaria dentro dos padrões do ato administrativo e que não haveria nenhum abuso ou vício nesse critério. O tribunal fluminense também afirmou que o registro visaria a um melhor controle e fiscalização da atividade do profissional.

O sindicato recorreu ao STJ com o argumento de que haveria ofensa à Lei n. 9.696/1998, que regula as atividades do professor de educação física. Afirmou que o professor que leciona no ensino fundamental e médio é agente educador e não profissional de educação física. Também haveria afronta à Lei n. 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB), pois não há previsão expressa de atividades de docência para o formado em educação física. Pediu que fossem efetivadas as posses dos professores aprovados mesmo sem o registro.

No seu voto, a ministra Maria Thereza de Assis Moura apontou que a Administração Pública deve seguir o princípio da legalidade e que requisitos para o cargo público devem ter previsão legal. A relatora deu como exemplos disso o exame psicotécnico e psicológico e a limitação de idade ou altura para certas atividades. No caso específico, a LDB prevê a educação física como parte do currículo.

Ela também destacou que os artigos 1º e 3º da Lei n. 9.696/98 obrigam o registro do profissional de educação física e descrevem atividades relacionadas ao trabalho de professor. Por fim, a magistrada afirmou que os precedentes do STJ são no sentido de que a exigência do registro no conselho regional é legal. Com essa fundamentação, a Turma negou o recurso.

STJ - **RMS 26316**

Entidade pede cancelamento das Súmulas Vinculantes 15 e 16

A Federação Sindical dos Servidores dos Departamentos de Estradas de Rodagem do Brasil (Fasderbra) ajuizou Ação Originária (AO 1675) no Supremo Tribunal Federal (STF) pedindo o cancelamento das Súmulas Vinculantes (SV) nº 15 e 16. Para a entidade, a edição das súmulas contestadas vem provocando abusos por parte da Administração Pública de todas as esferas.

A SV 15 diz que "*o cálculo de gratificações e outras vantagens do servidor público não incide sobre o abono utilizado para se atingir o mínimo*". Já **a SV 16 prevê que** "*os artigos 7º, inciso IV, e 39, parágrafo 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público*".

Para a entidade, após a edição dessas súmulas, os servidores públicos "têm visto seu ganho efetivo diminuir paulatinamente, enquanto a soma de seus rendimentos brutos não atingir patamar do salário mínimo nacionalmente vigente".

A aplicação do entendimento sumulado, prossegue a Fasderbra, estaria desestimulado políticas de valorização do funcionalismo, diante da acomodação que as súmulas trouxeram às entidades federativas, por não mais promoverem a evolução da remuneração dos trabalhadores de baixa renda, "sendo que é comum existirem trabalhadores cujo rendimento bruto se iguala ao salário mínimo, mesmo considerando a soma de adicionais por tempo de serviço e gratificações".

Essa interpretação, defende a entidade, não está consentânea com o comando constitucional que fixa o salário mínimo nacional como padrão básico, garantindo padrão de dignidade mínima dos trabalhadores.

As entidades federativas têm interpretado esse padrão básico como remuneração, e não como vencimento, somente pagando complementação quando a soma do vencimento básico e demais vantagens pecuniárias não atingir o valor vigente para o salário mínimo.

A Administração Pública brasileira claramente vem confundindo os conceitos de salário (vencimento) com o de vencimentos (remuneração), pois não utiliza o salário mínimo nacional como padrão básico de vencimento, diz a entidade. Para ela, essa prática seria prejudicial, pois utiliza as diversas parcelas que compõem a remuneração (básico, adicionais, gratificações, etc) como contraprestação pela jornada mensal de trabalho, função que só cabe ao vencimento básico, e não às demais parcelas remuneratórias agregadas pelo servidor.

"Assim, o que era um "plus" salarial, como um adicional por tempo de serviço, que o servidor incorporou após alguns anos de prestação de serviços, passou a integrar o valor da própria hora de trabalho, perdendo sua função de adicional, de vantagem, de premiação pelo esforço e dedicação", sustenta a autora.

O relator da matéria é o ministro Marco Aurélio.

Processos relacionados: *AO 1675*

Intervalo intrajornada superior a duas horas é válido se expresso em contrato

O relator, citando precedentes, ressaltou que a jurisprudência do TST é no sentido de aceitar o elastecimento do intervalo, desde que ajustado em acordo escrito ou em convenção coletiva

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida cláusula de contrato de trabalho que prevê intervalo intrajornada - destinado a descanso e alimentação - de até cinco horas e quarenta minutos. A decisão ocorreu no julgamento de recurso de revista da Expresso Palmares

Turismo Ltda., interposto para ser liberada do pagamento de horas extras a um motorista de ônibus pelo tempo que extrapolava as duas horas do intervalo.

O artigo 71 da CLT estabelece que, em trabalho contínuo com duração superior a seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo para repouso e alimentação, que deverá ser, no mínimo, de uma hora e, "*salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas*". Com base nesse artigo, a Expresso Palmares alegou que o trabalhador, ao assinar um Termo Individual de Acordo, concordou com o intervalo intrajornada mais longo.

Para o relator do recurso, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, o artigo 71, de fato, "*admite, expressamente, a ampliação do período, mediante acordo escrito individual ou norma coletiva de trabalho".* O relator, citando precedentes dos ministros Rosa Maria Weber, Renato de Lacerda Paiva e João Batista Brito Pereira, ressaltou que a jurisprudência do TST é no sentido de aceitar o elastecimento do intervalo, "*desde que ajustado em acordo escrito ou em convenção coletiva*".

Conveniência

O motorista, que trabalhou para a Expresso Palmares de 01/10/06 a 13/10/07, alegou que durante o intervalo ficava à disposição da empregadora junto ao ônibus. Por sua vez, a empresa sustentou que o termo de acordo previa a duração do intervalo de duas horas a cinco horas e quarenta minutos. Destacou ainda que, durante o intervalo, o empregado estava dispensado de permanecer na empresa, e que se não o fazia era por conveniência própria.

A Vara do Trabalho de Osório (RS) condenou a empresa a pagar horas extras correspondentes aos intervalos acima de duas horas, com reflexos no décimo terceiro, férias com um terço, repousos e FGTS, porque não havia acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando o elastecimento. Para o juízo de primeira instância, "*a matéria diz respeito a questão que deve ser ajustada conforme a conveniência das partes, mas no plano coletivo, pois se trata de hipótese que respeita a restrição a direito previsto em lei".*

Após essa sentença, a empregadora recorreu ao TRT/RS, que considerou abusivo o elastecimento do intervalo. Segundo o Regional, a cláusula violava "*o princípio do fim social do contrato que se aplica como fonte acessória ao contrato de trabalho*". Por essa razão, também a julgou inválida.

A empresa, então, apelou ao TST, com sucesso. Diante da fundamentação do relator, a Primeira Turma reformou a decisão do TRT/RS e deu provimento ao recurso da Expresso Palmares para absolvê-la da condenação.

TST - Processo: RR - 12333-02.2010.5.04.0000

Assédio horizontal: empresa indeniza empregado humilhado

Que providências devem ser tomadas no caso de incidentes envolvendo a vida particular dos empregados?

Em uma convivência diária, durante um longo período, é comum que os profissionais acabem iniciando relacionamentos amorosos com colegas de trabalho. Entretanto, quando profissionais se envolvem em um relacionamento amoroso, há risco de o trabalho invadir os assuntos pessoais e

vice-versa. Por isso, o empregador deve estar atento, cercando-se de cuidados para que o local de trabalho não se transforme em ambiente hostil, onde proliferam boatos e comentários indesejados. Mas, então, que providências devem ser tomadas pela empresa no caso de incidentes envolvendo a vida particular de seus empregados? No julgamento de uma ação que tramitou perante a 5ª Vara do Trabalho de Betim, a juíza substituta Maila Vanessa de Oliveira Costa trouxe a sua resposta para esse questionamento: *"É certo que a empregadora não pode interferir na vida privada de seus empregados, mas deve garantir um meio ambiente de trabalho saudável e respeitoso, não podendo se furtar à obrigação de coibir abusos*". A magistrada analisou o caso de um trabalhador, vítima das constantes chacotas dos colegas de trabalho, que o chamavam de "chifrudo", entre outros termos do gênero.

O reclamante relatou que vivia com sua companheira, também empregada da reclamada, com quem teve um filho. Mas, o supervisor da empresa passou a manter relacionamento amoroso com a esposa do reclamante, no período em que esta ainda se encontrava em sua companhia, o que resultou na separação do casal. A partir de então, a ex-esposa passou a morar com o supervisor. Esse fato veio ao conhecimento dos demais empregados, que, diariamente, passaram a humilhar o reclamante com ironias e brincadeiras de mau gosto.

O trabalhador denunciou esse tratamento degradante e aviltante, alegando ter sofrido danos morais no ambiente de trabalho. A empresa se defendeu argumentando que não pode ser punida pelo fim do relacionamento do casal e nem pelo adultério praticado pela empregada. Acrescentou a reclamada que a empresa jamais teve ciência de que o reclamante era tratado de forma pejorativa pelos colegas. Por fim, alegou a empresa que o reclamante somente levou ao conhecimento da chefia que estava separado, tendo pedido ajuda para obter a guarda do filho, o que lhe foi negado, já que a reclamada não interfere na vida pessoal dos empregados.

Porém, na visão da magistrada, as provas não favorecem a tese patronal. Ela entende que os depoimentos das testemunhas comprovaram que a empresa teve conhecimento dos fatos e chegou até a realizar reuniões entre os supervisores dos empregados dos setores envolvidos. Mas foi tudo em vão, porque a empregadora nada fez para reprimir ou censurar a atitude de seus empregados. Conforme ponderou a julgadora, se a reclamada chegou a convocar reunião para tratar do assunto, significa que a situação, *"embora originada na esfera pessoal, íntima, de seus empregados, chegou a níveis insustentáveis, de modo a influenciar o andamento normal dos serviços ou a boa convivência no local de trabalho".*

Observou a magistrada que, mesmo depois da reunião, o panorama no local de trabalho não foi modificado, não havendo, portanto, provas de que a empresa tenha adotado medidas efetivas de controle dos empregados. Chamou a atenção da juíza a declaração constante dos depoimentos das testemunhas no sentido de que o reclamante tornou-se cabisbaixo, triste. Assim, entendendo que ficou caracterizado o assédio horizontal, isto é, o assédio moral que parte dos colegas de mesmo nível hierárquico, a juíza sentenciante condenou a empresa ao pagamento de uma indenização por danos morais, fixada em R$10.000,00. O TRT de Minas confirmou a sentença.

TRT 3ª Região - 27 de Junho de 2011

MPS - Contribuição: Portaria reajusta valores para pagamento de benefícios do INSS

Reajuste para quem recebe acima do mínimo será de 6,47% e o teto previdenciário passa a ser de R$ 3.691,74.

Os ministérios da Previdência Social e da Fazenda publicaram no Diário Oficial da União (DOU), a portaria conjunta nº 407, de 14/07/2011, que reajusta o valor dos benefícios acima do piso previdenciário de 6,41% para 6, 47 % e altera o teto do salário-de-contribuição e do salário-de-benefício de R$ 3.689,66 **para R$ 3.691,74**. Em média o reajuste será de R$ 0,65 para benefícios que tinham valor superior ao salário mínimo em dezembro de 2010.

A portaria estabelece também as novas as alíquotas de contribuição do INSS dos trabalhadores empregados, domésticos e trabalhadores avulsos (veja tabela abaixo). As alíquotas são de 8% para aqueles que ganham até R$ 1.107,52; de 9% para quem ganha entre R$ 1.107,53 e R$ 1.845,87; e de 11% para os que ganham entre R$ 1.845,88 e R$ 3.691,74.

Os benefícios terão reajuste retroativo a janeiro, mas para as contribuições previdenciárias, as novas alíquotas deverão ser aplicadas apenas no próximo mês.

Os recolhimentos a serem efetuados em julho - relativos aos salários de junho - ainda seguem a tabela anterior. Nesse caso as alíquotas são de 8% para aqueles que ganham até R$ 1.106,90; de 9% para quem ganha entre R$ 1.106,91 a R$ 1.844,83 e de 11% para os que ganham entre R$ 1.844,84 até R$ 3.689,66.

A portaria também estabelece que o valor mínimo dos benefícios pagos pelo INSS - aposentadorias, auxílio-doença, auxílio-reclusão e pensão por morte -, as aposentadorias dos aeronautas e as pensões especiais pagas às vítimas da síndrome da talidomida, será de R$ 545,00.

O mesmo piso vale também para os benefícios da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) para idosos e portadores de deficiência, para a renda mensal vitalícia e para as pensões especiais pagas aos dependentes das vítimas de hemodiálise da cidade de Caruaru (PE). Já o benefício pago aos seringueiros e seus dependentes, com base na Lei nº 7.986/89, terá valor de R$ 1.090,00.

A cota do salário-família corresponde a R$ 29,43 para o segurado com remuneração mensal não superior a R$ 573,91, e, a R$ 20,74, para o segurado com remuneração mensal superior a R$ 573,91 e igual ou inferior a R$ 862,60.

O auxílio-reclusão será devido aos dependentes do segurado cujo salário-de-contribuição seja igual ou inferior a R$ 862,60.

Reajuste - Em janeiro deste ano, os benefícios acima do salário mínimo foram reajustados em 6,41% com base no INPC estimado para dezembro, como o índice fechou em 6,47 %, os benefícios estão sendo agora reajustados retroativamente a janeiro de 2011.

FATOR DE REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS DE ACORDO COM AS RESPECTIVAS DATAS DE INÍCIO, APLICÁVEL A PARTIR DE JANEIRO DE 2011.

DATA DE INÍCIO DO BENEFÍCIO	REAJUSTE (%)
Até janeiro de 2010	6,47

até fevereiro/2010	5,54
até março/2010	4,80
em abril/2010	4,06
em maio/2010	3,31
em junho/2010	2,87
em julho/2010	2,98
em agosto/2010	3,05
em setembro/2010	3,13
em outubro/2010	2,57
em novembro/2010	1,64
em dezembro/2010	0,60

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2011.

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R$)	**ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS**
até 1.107,52	8,00%
de 1.107,53 até 1.845,87	9,00%
de 1.845,88 até 3.691,74	11,00 %