

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 099

13/12/2022

### Sumário:

- ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA
- TRABALHADOR AVULSO - GENERALIDADES
- SALÁRIO MÍNIMO - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/23



## ESTABILIDADE - MEMBROS DA CIPA

A CIPA é constituída por representantes dos empregados e da empresa. Os representantes dos empregados são escolhidos pelos empregados, através do voto direto. Já os representantes da empresa são apenas indicados pela administração. As representações das partes, estão assim distribuídas:

EMPREGADOS	EMPRESA
Vice-Presidente	Presidente
Titulares	Titulares
Suplentes	Suplentes

Via de regra, a estabilidade destina-se apenas aos representantes dos empregados, não se estendendo aos indicados pela empresa. Está organizada de acordo com a tabela abaixo:

EVENTOS - FASES	VICE-PRESIDENTE	TITULARES	SUPLENTES
<b>REGISTRO DA CANDIDATURA</b>	Há estabilidade a partir de sua inscrição como candidato até a data da eleição. NR 5, subitem 5.8 CF/88, ADCT, art. 10, II	Há estabilidade a partir de sua inscrição como candidato até a data da eleição. NR 5, subitem 5.8 CF/88, ADCT, art. 10, II	Há estabilidade a partir de sua inscrição como candidato até a data da eleição. NR 5, subitem 5.8 CF/88, ADCT, art. 10, II
<b>DURANTE A GESTÃO</b>	Há estabilidade do início até o final de sua gestão. NR 5, subitem 5.8 CF/88, ADCT, art. 10, II	Há estabilidade do início até o final de sua gestão. Art. 165 da CLT	Não há estabilidade, salvo quando no exercício esporádico ou continuado da função, substituindo o titular. No entanto, observar a jurisprudência abaixo:

			" A estabilidade prevista no Art. 165 da CLT se estende, também, ao suplente, vez que este fica na expectativa de assumir as funções do titular, a qualquer momento. " (TST, RR-6.039/90.3, Afonso Celso, Ac. 1ª T. 1.792/90.1).
<b>APÓS A GESTÃO</b>	Há estabilidade de 12 meses, tendo início no dia seguinte ao término da gestão. NR 5, subitem 5.8 CF/88, ADCT, art. 10, II	Não há estabilidade. No entanto, observar a jurisprudência abaixo:  Enunciado nº 339 - TST: I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (...)	Não há estabilidade. No entanto, observar a jurisprudência abaixo:  Enunciado nº 339 - TST: I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (...)
<b>EXTINÇÃO DA EMPRESA</b>	<p>Havendo a extinção da empresa, fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, com a ocorrência de motivo de força maior, extingue-se também a estabilidade. Não há nenhuma indenização à ser paga ao empregado (arts. 497 e 498 CLT).</p> <p>Enunciado nº 339 - TST: (...)</p> <p>II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.</p> <p>TRT-SP: Dirigente sindical ou de associação Estabilidade. Cipeiro. Extinção do Estabelecimento. A cessação da atividade industrial resultante do fechamento do estabelecimento faz desaparecer, a um só tempo, a CIPA e seus representantes, por absoluta perda de sua finalidade. Estabilidade não reconhecida. TRT-SP 20000020340 - RO - Ac. 06ªT. 20010216469 - DOE 18/05/2001 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS</p>		

### Cargo de direção

A Constituição Federal de 1988, art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, concedeu a estabilidade para o empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

No entanto, a jurisprudência trabalhista tem estendido tal garantia até mesmo para o suplente, que evidentemente não tem nenhuma característica de um "cargo de direção". Então, afinal o que seria "cargo de direção" e quantos poderiam dirigir o mesmo grupo?

Com base nos princípios de organização, há apenas um diretor para cada grupo de trabalho. Seria impossível imaginar dois diretores mandando em um mesmo grupo de trabalho. Pois, na prática, um manda e o outro desmanda. Um outro exemplo banal, seria comparar duas pessoas dirigindo o mesmo veículo.

Pela hierarquia, quem teria cargo de direção é o presidente. Mas, este não tem estabilidade porque não foi escolhido pelos empregados. Assim, quando o texto constitucional quis se referir a "cargo de direção", referiu-se ao vice-presidente. Portanto, não é razoável que os titulares e suplentes possam se beneficiar desta garantia.



## TRABALHADOR AVULSO GENERALIDADES

Trabalhador avulso é aquele que presta serviços a diversas empresas, de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria. Em atividade portuária (Lei nº 8.630, de 25/02/93, DOU de 26/02/93 e Lei nº 9.719, de 27/11/98, DOU de 30/11/98) vincula-se ao Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO, que é uma entidade civil de utilidade pública (equiparado a empresa), sem fins lucrativos, que tem por finalidade administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário avulso.

Pela natureza do trabalho, os trabalhadores avulsos concentram-se nos diversos serviços de atividades portuárias e rurais (exemplo: operadores de carga e descarga, estivadores, saqueiros, etc.). Os conceitos, bem como a concentração desses serviços, estão relacionados na Instrução Normativa nº 71, de 10/05/02, DOU de 15/05/02, da previdência social.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIV) concedeu igualdade de direitos ao trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício. Assim, o trabalhador avulso tem direito: as férias + 1/3 CF, 13º salário, DSR, FGTS, Salário-Família, etc. Pela natureza do serviço, não tem direito ao aviso prévio e nem ao Seguro-Desemprego.

A remuneração é calculada com base na produção ou da diária + DSR. Sobre o montante adiciona-se os valores de férias e 13º salário, nos percentuais de 11,12% (férias + 1/3 CF) e de 8,34%, respectivamente.

## **Previdência Social**

---

O trabalhador avulso contribui com base na alíquota de 8, 9 ou 11%, conforme a tabela INSS de empregados, sobre o valor da remuneração, de acordo com as faixas salariais e de forma não cumulativa, sobre o seu salário-de-contribuição mensal, respeitado o limite máximo do salário-de-contribuição mensal. A contribuição sobre a remuneração do 13º salário é calculada em separado.

A empresa (OGMO ou tomadora), deverá recolher:

- o valor arrecadado (INSS descontado do trabalhador avulso - RPS/99, art. 198);
- a contribuição patronal de 20% (RPS/99, inciso I do art. 201);
- o acidente do trabalho (RPS/99, art. 202); e
- a contribuição de terceiros (RPS/99, art. 274).

Deve-se observar critérios diferenciados nas atividades portuárias (Lei nº 8.630, de 25/02/93, DOU de 26/02/93 e Lei nº 9.719, de 27/11/98, DOU de 30/11/98) e nas demais atividades (não abrangidas nas atividades portuárias).

a) Nas atividades portuárias:

O responsável pelas obrigações previdenciárias, em relação aos segurados que lhe prestem serviços, é o operador portuário, o tomador de mão-de-obra, inclusive o titular de instalação portuária de uso privativo.

O operador portuário ou titular de instalação de uso privativo repassará ao órgão gestor de mão-de-obra, até 24 horas após a realização dos serviços:

- o valor da remuneração devida aos trabalhadores portuários avulsos, inclusive a referente às férias e à gratificação natalina; e
- o valor da contribuição patronal previdenciária correspondente e o valor daquela devida a terceiros.

O órgão gestor de mão-de-obra é responsável:

- efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes ao 13º salário e às férias ao trabalhador portuário avulso;
- pagar, mediante convênio, o salário-família devido ao trabalhador portuário avulso, incumbindo-se de demonstrá-lo na folha de pagamento correspondente;
- arrecadar e recolher as contribuições previdenciárias (RPS/99, art. 198, inciso I do art. 201 e os arts. 202 e 274), incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada aos trabalhadores portuários avulsos, inclusive sobre férias e gratificação natalina.
- elaborar folha de pagamento e emitir e entregar GFIP.

*Nota: O OGMO equipara-se à empresa, ficando sujeito às normas de tributação e de arrecadação aplicáveis às empresas em geral. Recolhe também para outras entidades ou fundos, sendo: 2,5% para a Diretoria de Portos e Costas (DPC), 2,5% para o Salário Educação (SE) e 0,2% para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), perfazendo o percentual total de 5,2% incidente sobre a mesma base de cálculo das contribuições previdenciárias.*

O salário-família devido ao trabalhador portuário avulso será pago pelo órgão gestor de mão-de-obra, mediante convênio, que se incumbirá de demonstrá-lo na folha de pagamento correspondente.

RPS/99, art. 217

b) Nas demais atividades:

A empresa tomadora é responsável pelo cumprimento de todas as obrigações previdenciárias (RPS/99, art. 198, inciso I do art. 201 e os arts. 202 e 274), bem como a GFIP, incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada ao trabalhador avulso, inclusive sobre férias e gratificação natalina.

O salário-família devido ao trabalhador avulso será pago pelo sindicato de classe respectivo, mediante convênio, que se incumbirá de elaborar as folhas correspondentes.

RPS/99, art. 218

### **Retenção de 11% sobre a NF**

---

Não está sujeita a retenção de 11% sobre o valor da Nota Fiscal (art. 176, I, Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

### **FGTS**

---

A responsabilidade pelos depósitos mensais do FGTS é do empregador ou do tomador dos serviços.

Notas:

- A Lei nº 12.023, de 27/08/09, DOU de 28/08/09, baixou nova regulamentação sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.
- A Portaria nº 819, de 27/04/11, DOU de 28/04/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu a Comissão Nacional Portuária - CNP, com a finalidade de promover o diálogo e a negociação entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo Federal, com vistas a construir consensos sobre os temas relativos ao sistema portuário brasileiro.
- A Portaria nº 151, de 11/08/11, DOU de 12/08/11, da Secretaria de Portos, criou o Comitê de Relações do Trabalho Portuário para constituir-se em um fórum permanente de diálogo com os Trabalhadores Portuários.



**SALÁRIO MÍNIMO  
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/23**

**A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/ 23. Na íntegra:**

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

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

Parágrafo único - Em decorrência do disposto ncaput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 43,40 (quarenta e três reais e quarenta centavos) e o valor horário, a R\$ 5,92 (cinco reais e noventa e dois centavos).

**Art. 2º** - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de dezembro de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
Paulo Guedes  
José Carlos Oliveira