



TAUIL | CHEQUER  
MAYER | BROWN

# Trabalhista em Foco

O QUE SUA EMPRESA PRECISA SABER?

O "Trabalhista em Foco" é um boletim mensal preparado pela equipe de Trabalhista e Previdenciário, com temas que podem impactar as empresas que tenham negócios no Brasil. Serão abordadas questões trabalhistas, previdenciárias e de global mobility.

Caso queira saber mais sobre os assuntos listados abaixo, entre em contato com nossa equipe.

Boa leitura!

## SUMÁRIO

4

STF E O JULGAMENTO SOBRE A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

4

NOVAS OBRIGAÇÕES NO ESOCIAL QUANTO A PROCESSOS TRABALHISTAS A PARTIR DE ABRIL DE 2023

6

NOVOS VALORES PARA A MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS DO INSS

7

ATUALIZAÇÕES QUANTO À NR-04 (SESMT)

8

CONTATOS



## STF e o julgamento sobre a dispensa sem justa causa

O STF deve retomar em março o julgamento da ADI 1.625 e da ADC 39, que tratam da Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, o que tem gerado grandes discussões no âmbito trabalhista quanto aos seus impactos com relação à possibilidade de realização da dispensa sem justa causa. A ADI 1.625 aguarda decisão final já há mais de 25 anos e poderá ter seu desfecho em 2023.

Em breve síntese, em 1995, o Brasil ratificou a Convenção n.º 158 da OIT. Contudo, ela foi denunciada em 1996 pelo então Presidente da República (FHC), por meio do Decreto n.º 2.100/1996, o qual determinou que a referida norma deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

O que se discute é a validade ou não da denúncia da convenção por ato apenas do Presidente, sem a chancela do Congresso Nacional (se essa chancela seria ou não necessária). A ADI 1.625 foi ajuizada em 1997 para requerer a declaração da inconstitucionalidade do Decreto n.º 2.100/1996, sendo que, dentre os votos colhidos até o momento, a maioria converge para a declaração de inconstitucionalidade do decreto presidencial. Por outro lado, a ADC n.º 39 foi ajuizada em 2015 requerendo a declaração da constitucionalidade de referido decreto, com a maioria, até o momento, convergindo para a improcedência dessa ação. Ou seja, atualmente ambos os julgamentos estão indo na direção da declaração da inconstitucionalidade da denúncia da Convenção n.º 158 da OIT.

Tendo em vista que a Convenção n.º 158 da OIT disciplina a proteção contra a chamada dispensa arbitrária, o que mais tem gerado discussões é a afirmação de que a sua reintrodução no ordenamento jurídico brasileiro implicaria a proibição da dispensa sem justa causa pelos empregadores, o que, contudo, não é o caso.

A Convenção n.º 158 da OIT indica, em seu art. 4º, que *“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”*.

É importante observar que a convenção estipula parâmetros para a realização da dispensa sem justa causa, ou seja, não proíbe a sua realização, a despeito de trazer previsões que restringiriam as situações e forma como poderá ser aplicada. Ademais, é relevante indicar que a existência de causa justificada ao desligamento é algo diverso da justa causa (falta grave) já utilizada no âmbito trabalhista. O que se buscar evitar com a Convenção n.º 158 da OIT são os desligamentos sem qualquer justificativa, por total arbitrariedade do empregador.

Ademais, há, ainda, a discussão sobre a aplicabilidade da Convenção n.º 158 da OIT estar ou não condicionada à publicação de lei complementar, consoante a previsão do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

Em todo caso, a hipótese de reintrodução da Convenção n.º 158 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro não significa necessariamente que o reflexo nos contratos de trabalho vigentes será imediato, pois deve haver a modulação dos efeitos da decisão proferida no tema.

A previsão é de retomada do julgamento da ADI 1.625 e da ADC 39 a partir de 22 de março de 2023.

## Novas obrigações no eSocial quanto a processos trabalhistas a partir de abril de 2023

A Portaria Conjunta MTP/RFB/ME n.º 33/2022, aprovou a versão S-1.1 do leiaute e o Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial), com eventos

relacionados a processos trabalhistas, cuja entrada foi prorrogada para 1º de abril de 2023.

Nessa atualização, destacam-se os eventos relacionados a processos trabalhistas: S-2500 Processo Trabalhista, S-2501 Informações dos Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista, S-3500 Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista e S-5501 Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista.

### Evento S-2500 Processo Trabalhista

O evento S-2500 se destina ao registro de informações decorrentes de processos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho e de acordos celebrados no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) e Núcleos Intersindicais (Ninter). Todo declarante que nesses processos for obrigado a reconhecer ou alterar informações relativas a vínculo trabalhista ou recolher FGTS e INSS deve comunicar esse evento.

#### Esclarecimentos Relevantes

- Deverão ser inseridas as informações relativas ao vínculo, bem como as bases de cálculo para recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e de contribuição previdenciária, sendo o prazo de envio até o dia 15 do mês subsequente à data:

- Do trânsito em julgado da decisão líquida proferida no processo trabalhista;
- Da homologação de acordo judicial;
- Do trânsito em julgado da decisão homologatória dos cálculos de liquidação de sentença;
- Da celebração de acordo na CCP ou no Ninter.

Obs.: Esse prazo pode ser antecipado para fins de cumprimento das obrigações decorrentes da decisão judicial.

- Devem ser prestadas nesse evento, independentemente do período abrangido pelas decisões/acordos, as informações relativas aos: a) processos trabalhistas cujas decisões transitaram em julgado do dia 1º de abril de 2023 em diante; b) acordos judiciais homologados a partir dessa mesma data; c) processos com trânsito em julgado da decisão homologatória dos cálculos de liquidação a partir dessa mesma data, mesmo que o trânsito em julgado da sentença condenatória tenha ocorrido em data anterior; e d) acordos no âmbito de CCP ou Ninter celebrados também dessa data em diante.

- Este evento não deve ser utilizado para prestação de informação relativa a processos de trabalhadores vinculados ao RGPS ou ao RPPS, que sejam da competência da Justiça Comum ou Justiça Federal.

- Quem for responsável pelo pagamento da condenação deverá incluir as informações no sistema, ainda que não seja o empregador, como no caso de responsabilidade subsidiária ou solidária.

### Evento S-2501 Informações dos Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista

O evento S-2501 deve ser utilizado para informar os valores do imposto sobre a renda da pessoa física e das contribuições sociais previdenciárias, inclusive as destinadas a terceiros, incidentes sobre as bases de cálculo constantes em decisões condenatórias e homologatórias de acordos proferidas nos processos informados no evento S-2500, com prazo até o dia 15 do mês subsequente ao do pagamento referido na decisão/acordo, podendo ser antecipado para fins de cumprimento de obrigações decorrentes da decisão judicial. Esse evento não deve ser enviado se não houver contribuição previdenciária ou imposto de renda incidente a recolher.

Deve ser enviado um evento S-2501 para cada processo trabalhista, independentemente do número de trabalhadores incluídos como parte, observando-se que, em caso de pagamento em parcelas, cada parcela quitada deverá ter um evento S-2501.

#### Evento S-3500 Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista

No que se refere à questão de exclusão de eventos no processo trabalhista (S-3500), só será utilizado para tornar sem efeito um evento S-2500 ou S-2501 enviado indevidamente.

#### Evento S-5501 Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista

Ainda, quanto às informações consolidadas de tributos decorrentes do processo (S-5501), trata-se de um retorno do Ambiente Nacional do eSocial para o evento S-2501, objetivando mostrar ao declarante, com base nas informações transmitidas, os tributos apurados.

#### Prazos

A versão S-1.1 do eSocial foi implantada no dia 16 de janeiro de 2023, mas os eventos de Processo Trabalhista só estarão disponíveis para envio a partir de 1º de abril de 2023, momento no qual as empresas deverão observar os devidos prazos, sob pena de pagamento de fiscalizações e multas trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

## Novos valores para a multa pelo descumprimento da cota de Pessoas com Deficiência e reabilitados do INSS

Já estão valendo os novos valores para as multas administrativas pelo descumprimento da cota legal de pessoas com deficiência e reabilitados, consoante a Portaria Interministerial MPS/MF n.º 26/2023.

Em 2023, as multas administrativas terão valor mínimo de R\$ 3.100,06 e valor máximo de R\$ 310.004,70, por autuação pelo Ministério do Trabalho e Previdência (não há limite de autuações).

Para recordar, as empresas a partir de 100 empregados estão obrigadas a contratar percentual de 2% a 5% de empregados com deficiência ou reabilitados do INSS, conforme o total de empregados registrados em território nacional (abrangendo matriz e filiais). Ademais, as empresas devem observar também a regra de prévia substituição desses empregados: deve ser contratado outro profissional com deficiência ou reabilitado antes do desligamento, no caso de: (i) dispensa sem justa causa em contrato por prazo indeterminado ou (ii) de rescisão de contrato de prazo determinado de mais de 90 dias, sob pena de autuação e aplicação de multa observando os mesmos parâmetros acima.

É importante considerar, ainda, que a obrigação das empresas não se limita à contratação de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS. É necessário que elas envidem esforços e realizem ações para a efetiva inclusão desses profissionais no ambiente de trabalho, sob pena de autuação por práticas discriminatórias, o que pode gerar a imposição de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, podendo ser elevada em 50% no caso de reincidência, além de eventual proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Uma autuação administrativa pelo Ministério do Trabalho e Previdência pode ser oficiada ao Ministério Público do Trabalho, órgão que não se vincula a esses valores de multa, ou seja, pode buscar a aplicação de multas ainda mais elevadas, por vezes em caráter mensal ou até diário.

Dessa forma, ressalta-se a importância do acompanhamento do quadro de pessoal e das evidências das boas práticas de inclusão social, a fim de garantir o atendimento às normas legais quanto à cota de pessoas com deficiência e reabilitados e evitar passivos trabalhistas, inclusive prejuízos de imagem, em razão do caráter social dessas normas.

## Atualizações quanto à NR-04 (SESMT)

A Portaria n.º 2.318/2022 conferiu nova redação à Norma Regulamentadora n.º 04 (NR-04), a qual estabelece objetivos, competência, e dimensionamento dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), em vigor desde novembro de 2022. Destacam-se:

### a) Modalidades e atribuições do SESMT

O SESMT, cuja finalidade é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador, possui constituição e manutenção obrigatórias para organizações públicas e privadas, conforme grau de risco das atividades econômicas e número de trabalhadores por estabelecimento.

Novas modalidades do SESMT foram criadas: individual, regionalizado, estadual e compartilhada, as quais serão definidas pelo número de estabelecimentos e enquadramento no Anexo II da NR-04, onde é possível dimensionar quantidade de membros do SESMT em atenção ao número de trabalhadores.

As atribuições também foram atualizadas, sendo que caberá de forma complementar aos membros do SESMT elaborar plano de trabalho e monitorar metas, indicadores e resultados de segurança e saúde no trabalho; bem como propor, imediatamente, a interrupção das atividades e a adoção de medidas corretivas e/ou de controle quando constatar condições ou situações de trabalho que estejam associadas a grave e iminente risco para a segurança ou a saúde dos trabalhadores.

### b) Possibilidade de terceirização dos membros do SESMT

Entre os aspectos mais relevantes da portaria, aquele que teve a maior repercussão foi a extinção normativa da previsão do item acerca da necessidade dos membros do SESMT serem empregados da empresa.

Com a alteração, as empresas poderiam dar cumprimento à NR-04 por meio da constituição do SESMT via terceirização dos membros obrigatórios.

Apesar da licitude da terceirização ter sido materializada a partir da vigência da Lei n.º 13.429/2017, a redação anterior da NR-04 ainda estabelecia que os membros do SESMT deveriam ser empregados da empresa, de modo que a alteração promovida pela Portaria n.º 2.318/2022 garantiu maior segurança jurídica para os empregadores que pretendem terceirizar tais serviços.

### c) Atualização dos graus de riscos e dimensionamento

Nos termos do artigo 3º da portaria, os graus de riscos constantes no Anexo I da NR-04 deverão ser atualizados a cada cinco anos com base em indicadores de acidentalidade das empresas.

A primeira atualização, no entanto, ocorrerá em até dois anos da publicação da portaria, ou seja, até 12 de agosto de 2024.

Ainda, o dimensionamento deverá considerar o maior grau de risco entre a atividade econômica principal, qual seja, a constante no CNAE da empresa, e a atividade econômica preponderante do estabelecimento, ou seja, a de maior número de empregados.

Houve também a previsão de alteração do dimensionamento do SESMT em razão do aumento do número de empregados decorrente de contratações por prazo determinado, a qual deverá permanecer durante o período do aumento.

# CONTATOS



**Aline  
Fidelis**

Sócia

+55 11 2504 4666

afidelis@mayerbrown.com

Para mais informações relacionadas a este conteúdo, a sócia [Aline Fidelis](#) e o nosso [Time Trabalhista](#) estão à disposição.

---

Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown

O Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown firmou sua identidade full-service ao longo dos anos oferecendo expertise e atendimento nas principais áreas do direito empresarial. O escritório une o amplo conhecimento do mercado local à uma plataforma global para assessorar seus clientes em questões multijurisdicionais, desde transações cotidianas até operações sofisticadas. A combinação entre conhecimento jurídico e de negócios permite que o escritório seja reconhecido pelos clientes como um parceiro estratégico com instinto comercial, que antecipa desafios e entrega soluções jurídicas inovadoras. Para nortear o trabalho de suas equipes e o desenvolvimento contínuo, o escritório possui um olhar atento para a sociedade e o meio ambiente.

2023 Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown. Todos os direitos reservados.

O objetivo deste material é meramente informativo, não representando opinião legal para qualquer negócio ou caso específico.

[Americas](#) | [Asia](#) | [Europe](#) | [Middle East](#)

[in](#) /tauilchequer

[@tauilchequer](#)

[tauilchequer.com.br](#)