

INFORMAÇÕES GERAIS:**STF valida alterações no seguro-desemprego provenientes da Lei 13.134/2015**

O Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria, julgou improcedente a ADI 5340, que defendia a inconstitucionalidade do artigo 1º da [Lei 13.134/2015](#), no ponto em que regula o Seguro-Desemprego, e fixou a seguinte tese:

A Lei nº 13.134/15, relativamente aos prazos de carência do seguro-desemprego, não importou em violação do princípio da proibição do retrocesso social nem do princípio da segurança jurídica.

Em suma, a Lei 13.134/2015 enrijeceu os requisitos para recebimento do Seguro-Desemprego. De acordo com a Lei, para receber o benefício, passou-se a exigir do empregado a comprovação de vínculo empregatício por, pelo menos, a) 1 ano nos últimos 18 meses para primeira solicitação, b) 9 meses nos últimos 12 meses para segunda solicitação e c) 1 mês nos últimos 6 meses para as demais solicitações. Antes, para receber o seguro-desemprego, o empregado dispensado sem justa causa precisava comprovar o vínculo por apenas 1 mês dos 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa.

O Relator, Ministro Dias Toffoli, cujo voto restou vencedor¹, fundamentou o reconhecimento da constitucionalidade da lei, e a improcedência da ADI nos seguintes argumentos:

- i. o núcleo do benefício do seguro-desemprego foi preservado;
- ii. a edição da lei impugnada foi embasada na gestão responsável das contas públicas, tendo como objetivos assegurar a sustentabilidade financeira do FAT, inclusive em termos intertemporais, e corrigir incentivo adverso que existia;
- iii. os novos requisitos para a obtenção do seguro-desemprego são proporcionais e razoáveis; e
- iv. O STF possui entendimento consolidado no sentido de que inexistente direito adquirido em relação a regime jurídico. O direito adquirido a determinado benefício previdenciário surge com o preenchimento dos requisitos para a obtenção desse benefício.

Assim, o STF validou as alterações referentes aos prazos de carência para obtenção do seguro-desemprego, implementadas pela Lei 13.134/2015.

TST fixa índices de correção dos débitos trabalhistas na fase pré-judicial e depois da citação

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que, para fins de correção dos débitos trabalhistas, incidem o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) na fase pré-judicial e a taxa do Sistema Especial de Liquidação de Custódia (Selic) ou o IPCA depois da citação. O julgamento foi o primeiro da Corte após a aprovação da [Lei nº 14.905/2024](#) (processo nº RR 713-03.2010.5.04.0029, DEJT de 25/10/2024).

Saiba mais:

Em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal decidiu que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase

¹ Restaram vencidos apenas os Ministros Edson Fachin e Carmen Lucia.

pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral ([ADC 58](#)).

Em julho, foi publicada a Lei nº 14.905/2024, que alterou o Código Civil para estabelecer a incidência do IPCA como índice de correção monetária e da Selic como a taxa de juros em caso de inadimplemento das obrigações. A lei, contudo, não alterou a CLT. Assim, coube ao TST analisar a matéria.

A corte trabalhista decidiu, esquematicamente, o seguinte:

- i. Aplica-se o IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);
- ii. a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, incide a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior;
- iii. a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

Vale dizer que a SDI é órgão da Corte responsável pela unificação da jurisprudência no Tribunal. Assim, esse entendimento deve ser seguido pelas Turmas do TST.

Rejeitar a PEC que reduz jornada de trabalho é ato de responsabilidade com o Brasil

Em artigo publicado no jornal Valor Econômico, o presidente da CNI, Ricardo Alban explica sobre os efeitos do fim da escola 6 x 1 para o país

Nos últimos dias, ganhou os holofotes a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que busca acabar com a chamada escala 6 x 1 - no mínimo uma folga a cada seis dias de trabalho - e reduzir a jornada de 44 para 36 horas semanais, restritas a quatro dias de trabalho no máximo, com três folgas semanais (escala 4x3). Embora tenha boas intenções, a proposta não considera a realidade nacional e tem potenciais efeitos negativos que beiram a irresponsabilidade econômica.

Inegavelmente, o Brasil tem lutado para melhorar a produtividade e a competitividade, alcançar o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Reduzir a jornada legal deve produzir efeitos opostos. Nos países em que o número de horas efetivas de trabalho semanal é mais baixo, por exemplo, isto decorre de alto grau de produtividade.

Atualmente, o Brasil ocupa a 100ª posição entre 189 países no ranking da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)) de produtividade por trabalhador. Dentre todos os países, a média de jornada efetiva é de 41,1 horas trabalhadas. Já dentre os 10 países com maior produtividade, a média de horas de trabalho efetivo é de 38,8 por semana. O Brasil, com 39,2 horas semanais ([IBGE](#)), trabalha menos que a média mundial, e quase o mesmo que os dez países com maior produtividade.

De fato, na nossa Constituição, o limite é de 44 horas semanais, em até seis dias por semana. Mas a jornada média praticada há anos gira em torno de 39 horas, resultado de negociações coletivas ou de negociações diretas entre empresas e trabalhadores, não de lei.

Neste sentido, Alemanha, Argentina, México, Irlanda, Países Baixos, Reino Unido possuem a jornada legal de 48 horas, e Canadá, Coreia do Sul, Espanha, Noruega, Portugal e Suécia de 40 horas. Aliás, à exceção da França, que tem limite legal de 35 horas, sem limite de quatro dias, não há país cuja jornada legal seja igual ou menor a 36 horas, em quatro dias.

Já na Bélgica, no final de 2022, se tornou lei a permissão aos belgas de cumprirem uma semana de trabalho em apenas quatro dias. No entanto, não houve redução de jornada. Os trabalhadores que escolhem trabalhar em quatro dias precisam condensar sua jornada semanal nesses dias, em jornadas diárias normais de até 10 horas. Mas nem todos o fazem.

Em todo o caso, a jornada praticada situa-se em níveis diferentes dos estabelecidos em lei. No Chile, China, Colômbia, Coreia do Sul e México, as jornadas praticadas são superiores a 40 horas. Na Alemanha, Bélgica, Espanha, Estados Unidos, França, Portugal, Reino Unido, entre 34 e 38 horas.

Na média, é possível observar que quanto maior o nível de tecnologia e educação, menor a jornada praticada, e vice-versa. Com efeito, entre os dez países com maior produtividade por trabalhador e alto nível de educação e tecnologia, Suíça, Estados Unidos, Noruega e Bélgica têm média de horas por semana entre 37 e 34. Brunei e Catar, também entre os dez países com maior produtividade por trabalhador, têm níveis médios de educação e de jornada mais elevados. Seu nível tecnológico, por outro lado, é mais baixo. Um fator compensando o outro.

Já o Brasil encontra-se em zona desconfortável: situa-se na média da duração máxima legal (44) e no número de horas trabalhadas (39), mas tem níveis baixos de produtividade, de educação e de tecnologia. Resultado: menor nível de competitividade. Tudo isso aponta para o fato de que é insustentável a redução de jornada e a proibição da escala de 6x1 proposta na PEC, com estabelecimento de jornada tão reduzida como 36 horas semanais em escala 4x3. Tal discussão, que nasce em países europeus, leva em consideração a realidade daqueles países que têm alta produtividade, maior avanço tecnológico e níveis educacionais elevados. Por mais que pareça tentadora, não seria nada prudente transpor diretamente para o Brasil não só os debates, mas adotar essas jornadas reduzidas que só têm sido, de forma geral, apenas testes naqueles países.

Isso se torna ainda mais evidente no Brasil quando se considera o quadro de escassez de mão de obra, especialmente a qualificada. Com efeito, de cada quatro industriários brasileiros, ao menos um indica a falta de mão de obra qualificada ou seu alto custo como fator que tem dificultado investimentos e crescimento, conforme a pesquisa Sondagem Industrial da CNI. Essa realidade seria muito agravada caso adotada a jornada legal máxima de 36 horas, sem redução salarial. Na situação atual, em que foi alcançada uma taxa de desemprego no terceiro trimestre de 2024 de 6,9% (o que aponta para o chamado pleno emprego), se tornaria ainda mais difícil a contratação de trabalhadores.

Vale repetir: reduzir jornada de trabalho por lei não cria empregos. Se isso acontecesse, não haveria desemprego no mundo, pois todos os governos já teriam baixado leis. Portanto, o Brasil não pode diminuir a jornada legal. Seria o país com reduzidíssima semana legal de trabalho, mesmo sem índices econômicos positivos que sustentem a mudança, o que deve causar aumento direto de custos da hora trabalhada de mais de 20% - sem contar os efeitos em cascata na economia -, mas sem qualquer ganho efetivo de produtividade.

Além disso, essa é uma proposta que vai na contramão de um dos maiores desafios que se impõe nesse momento ao país - a necessidade de redução dos gastos públicos. Necessário reconhecer que, com a redução para 36 horas semanais em quatro dias por semana, os custos diretos com a prestação do serviço público aumentariam, pois a jornada dos servidores públicos teria que ser também reduzida. De mais a mais, também

seriam produzidos impactos nos custos de todas as empresas que prestam à administração pública serviço direto (a exemplo de atividades de construção e conservação), ou por meio de contratos de concessão (como de transporte público, rodovias ou tratamento de água), que demandariam repactuações para equilíbrio da equação de custos. Nesse sentido, a medida vai dificultar ainda mais a necessidade urgente da redução dos gastos públicos.

É hora, portanto, de superarmos o tema e retornarmos a debates que foquem nas necessidades atuais do país, centradas em competitividade, crescimento econômico, investimentos em educação e tecnologia: os verdadeiros criadores de empregos. E deixar para a negociação coletiva o eventual ajuste da redução da jornada.

**Ricardo Alban é empresário e presidente da [Confederação Nacional da Indústria \(CNI\)](#).*

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.240, de 26 de novembro de 2024](#), (DOU 27/11/2024, seção 1, pág.309), que “Altera o Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, aprovado pela [Portaria DIRBEN/INSS nº 990, de 28 de março de 2022](#).”

[Instrução Normativa PRES/INSS nº 175, de 28 de novembro de 2024](#), (DOU 29/11/2024, seção 1, pág.2), que “Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 138, de 10 de novembro de 2022, que estabelece critérios e procedimentos operacionais relativos à consignação de descontos para pagamento de crédito consignado, contraídos nos benefícios pagos pelo INSS.”

[Portaria SRT/MTE nº 1.987, de 27 de novembro de 2024](#), (DOU 28/11/2024, seção 1, pág.309), que “Fica instituído Grupo de Trabalho - GT, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, com o objetivo de analisar e sugerir proposta de organização da 2ª Conferência Nacional do Trabalho.”

[Medida provisória nº 1.277, de 28 de novembro de 2024](#), (DOU 29/11/2024, seção 1, pág.2), que “Institui o Auxílio Extraordinário destinado a pescadoras e pescadores profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro-Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte.”

[Decreto nº 12.259, de 28 de novembro de 2024](#), (DOU 29/11/2024, seção 1, pág.2), que “Altera o [Decreto nº 11.972, de 1º de abril de 2024](#), que remaneja, em caráter temporário, função de confiança para o Ministério do Trabalho e Emprego.”

[Portaria MTE nº 1.919, de 14 de novembro de 2024](#), (DOU 18/11/2024, seção 1, pág.118), que “Dispõe sobre os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE, no âmbito de unidades organizacionais do Ministério do Trabalho e Emprego.”

Atos Normativos de SST (recentes)

[Aviso de consulta pública](#), (DOU 28/11/2024, seção 3, pág.149), que submete à consulta pública proposta de novo texto para o Anexo VI da NR-16 - Atividades Perigosas dos Agentes das Autoridades de Trânsito, disponível no endereço eletrônico: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/consultas-publicas>, pelo período de quarenta e cinco dias, nos termos do disposto no art. 9º, § 2º, II, do Decreto nº 10.411, de 30 de novembro de 2020.