

Edição 18

Contato: juridico.sindijufe@gmail.com

Informativo da Produção da Assessoria Jurídica

Co-produção do Jornalista Luiz Perlato – Assessor de Imprensa

Para maiores informações acesse: www.sindijufe.org.br

BOLETIM INFORMATIVO DA ASSESSORIA JURÍDICA DO SINDIJUFE/MT



ATENDIMENTO



Boaventura
ADVOGADOS ASSOCIADOS

**Sindicalizado e Sindicalizada seguem os nossos contatos
para o atendimento jurídico da Assessoria Jurídica:**

 **(65) 3623-7498**

 **(65) 9 9997-8684 – Dr. Bruno Boaventura**

 **andamentos.boadv@gmail.com**

 **Boaventuraadv**

 **www.boaventuraadv.com.br**

Edição 18

Contato: juridico.sindijufe@gmail.com

Informativo da Produção da Assessoria Jurídica

Co-produção do Jornalista Luiz Perlato – Assessor de Imprensa

Para maiores informações acesse: www.sindijufe.org.br



SINDICATO IMPETRA MANDADO DE SEGURANÇA EM FACE DO PRESIDENTE DO TRT23 PELO NÃO RECONHECIMENTO DE MOLÉSTIA PROFISSIONAL COMO MOTIVO PARA ISENÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA

Na ação do SINDIJUFE-MT em defesa de uma sindicalizada, o Tribunal concluiu que a Servidora não está acometida de doença profissional, conforme demonstrado pela Assessoria Jurídica do Sindicato.

Segundo o Tribunal, existe a diferenciação conceitual dicotômica entre doença profissional e doença do trabalho. Foi manifestado, também, que os conceitos de doença profissional e doença do trabalho seguiram o que especifica o artigo 20 da Lei nº 11.052/04, e que doença profissional seriam somente aquelas produzidas pelo exercício de atividades ou profissões específicas no Anexo II, Lista A, do atual regulamento da previdência social previsto no Decreto n.º 3.048/99.

Conforme explicou o advogado do Sindijufe-MT, Bruno Boaventura, o ato coator combatido, oriundo da competência da Presidência Região, adotou, na totalidade, a tese de mérito esboçada pela Secretaria Jurídica do Egrégio Tribunal

Porém, no ano de 2008, a Secretaria de Atenção à Saúde do Ministério da Saúde fez publicar um livro sobre o que se denominou de “Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho” em que se especificou a: 1º) a superação da confusa denominação conceitual dicotômica de doença profissional e doença do trabalho; 2º) a adoção da metodologia de Schilling para efeito da conceituação do que seria uma doença profissional.

O Advogado Bruno Boaventura ressalta que, apesar das decisões judiciais não serem relativas ao Estatuto do Servidor Público Federal, tem-se que Ratio Decidendi é a mesma que se configura como legitimada pela Lei, especificadamente pelo artigo 212 da Lei n.º 8.112/90.

Edição 18

Contato: juridico.sindijufe@gmail.com

Informativo da Produção da Assessoria Jurídica

Co-produção do Jornalista Luiz Perlato – Assessor de Imprensa

Para maiores informações acesse: www.sindijufe.org.br

A metodologia de Schilling utiliza um conceito tricotômico, em que os três grupos distintos de doenças profissionais seriam: Grupo I) a doença profissional strictu sensu, conforme o conceito adotado pelo ato coator; Grupo II) em que o trabalho pode ser um fato de risco. E o mais importante para o presente processo: Grupo III) em que se tem a concausa em que o trabalho é um provocador ou agravador de doença já estabelecida.

Caso a metodologia de Schilling de conceituação tricotômica não fosse adotada no Brasil, seria impossível caracterizar que em determinadas atividades profissionais pudesse se mencionar a existência de doença profissional, tal como seria o caso dos Oficiais de Justiça, pois em nenhuma de suas atividades está inserida no Anexo II, Lista A, do atual regulamento da previdência social previsto no Decreto n.º 3.048/99.

Decisões dos próprios magistrados do EGRÉGIO TRT DA 23ª REGIÃO caracterizam como possível, juridicamente, a conclusão do laudo emitido pela Junta Médica Oficial DA COORDENADORA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO PRÓPRIO EGRÉGIO TRT DA 23ª REGIÃO, de que: “há provável concausa com o trabalho – equivalente a acidente em serviço (concausa).

Todas as decisões dos próprios magistrados do EGRÉGIO TRT DA 23ª REGIÃO ao adotarem a classificação proposta pelo professor INGLÊS RICHARD SCHILLING evidenciam um entendimento de superação da metodologia do ato coator combatido oriundo da competência da PRESIDÊNCIA DO EGRÉGIO TRT DA 23ª REGIÃO adotou na totalidade a tese de mérito esboçada pela SECRETARIA JURÍDICA DO EGRÉGIO TRT DA 23ª REGIÃO.

POR INGERÊNCIA ADMINISTRATIVA, SINDICALIZADO PEDE NULIDADE DE PERÍCIA MÉDICA DO TRE-MT

PERÍCIA MÉDICA E INGERÊNCIA ADMINISTRATIVA



Portador de doença ocupacional equivalente a acidente de serviço, um sindicalizado do Sindijufe-MT, com toda a assistência jurídica garantida pela Assessoria do escritório Boaventura Advogados, acionou a Justiça Federal buscando o pagamento de verba de aposentadoria integral.

O Sindicalizado foi diagnosticado com tendinite calcificada de ombros direito e esquerdo, contraída pela prestação de serviços no período de 2010 a 2019, e que ensejou o direito à aposentadoria por invalidez, conforme os laudos da 1ª, 2ª e da própria 3ª Junta Médica Oficial, todas do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso.

Porém, conforme explica o advogado Bruno Boaventura, o laudo da 3ª Junta Médica Oficial do TRE definiu, de forma imprecisa, incoerente e inconclusiva, que não seria o caso de continuidade da aposentadoria por invalidez. Na conclusão da Junta Médica Oficial consta, entretanto, que a revisão da aposentadoria em questão ocorreu por recomendação jurídica do Tribunal Regional Eleitoral.

Diante disso, o Sindicalizado pediu, na Justiça, que seja declarada a nulidade da conclusão do laudo da 3ª Junta Médica Oficial por ingerência Administrativa.

Nas palavras de Bruno Boaventura, na definição do ato médico não cabe qualquer justificativa jurídica quanto à conclusão da perícia médica, conforme dispõe o inciso XII do artigo 4º da Lei n.º 12.842/2013.

“Deve ser ressaltado o que dispõe a Portaria SRH N° 797, de 22 de março de 2010, que Institui o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, estabelecendo orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde. Esse Manual também se aplica no âmbito do TRE-MT”, pontua o advogado.

O assessor jurídico do Sindicato frisa que, quanto à Ética Profissional do Médico, o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal estabelece a vedação a “qualquer tipo de ingerência administrativa no ato técnico pericial”.

Na *Relação do Perito Oficial em Saúde com a Instituição*, o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal dispõe, ainda, que deve ser garantido ao médico plena autonomia e vedação a sujeição a demandas que possam influenciar o seu parecer.

“Não é de plena autonomia submeter ao ato médico estar ou não conforme recomendação jurídica de qualquer órgão da Administração Pública, pois o ato médico em si é plenamente autônomo”, conclui o advogado do Sindijufe-MT.

SINDICALIZADA EXIGE APLICAÇÃO CORRETA DE METODOLOGIA EM PERÍCIA PARA AVALIAÇÃO DE DEFICIÊNCIA VISUAL



O assessor jurídico do Sindijufe/MT, advogado Bruno Boaventura, pede atenção aos servidores quanto aos métodos aplicados nas perícias de visão monocular, pois, administrativa e judicialmente, não estão sendo feitos os laudos em conformidade com a proteção ao direito da pessoa com deficiência.

Ao julgar o Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei nº [0512729-92.2016.4.05.8300/PE](#), a **Turma Nacional de Uniformização (TNU)** fixou entendimento de que a avaliação estabelecida na Portaria Interministerial nº 01/2014 não pode ser deixada de lado.

Porém, a própria jurisprudência reconhece que, em se tratando de perícia a respeito de visão monocular, “os peritos do Juízo têm falhado na utilização do instrumento de avaliação determinado no regulamento, pouco contribuindo para a solução das demandas”, conforme consta no julgado do Agravo de Instrumento Nº 5038791-08.2017.4.04.0000, oriundo do **Tribunal Regional Federal da 4ª Região.**

O Formulário 3 deve ser preenchido pela perícia médica e pelo serviço social, conforme Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP N 1, de 27/01/2014.

Bruno Boaventura enfatiza que o formulário deve ser preenchido em conjunto (perito médico e social), prevalecendo a menor nota em cada atividade, conforme a própria portaria. "Havendo resposta afirmativa para a questão emblemática relacionada às situações de maior risco funcional para cada tipo de deficiência, será automaticamente atribuída a todas as atividades que compõe o domínio a menor nota de atividade atribuída dentro do domínio sensível pelo avaliador, corrigindo, assim, a nota final", conclui.

Edição 18

Contato: juridico.sindijufe@gmail.com

Informativo da Produção da Assessoria Jurídica

Co-produção do Jornalista Luiz Perlato – Assessor de Imprensa

Para maiores informações acesse: www.sindijufe.org.br

SINDIJUFE/MT REQUER CÓPIA DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO DO ÚLTIMO REAJUSTE ANUAL COM A UNIMED E O TRE/MT. INTENÇÃO É AUDITAR A EXISTÊNCIA DE ABUSIVIDADE.

O aditivo contratual entre a Unimed e o TRE/MT determina que a negociação do reajuste do plano da Unimed segue o procedimento adotado em quase todos os contratos coletivos, com os seguintes passos: 1º) calcula-se o índice de sinistralidade anual, o qual representa gasto do plano com a receita do plano no decorrer de 12 meses; 2º) depois se faz a negociação que limitada ao índice de sinistralidade que foi calculado.

A negociação não é feita pelo Sindicato e sim pela Administração do TRE/MT junto com a Unimed. Porém, o Sindijufe/MT fará a auditoria para concluir se houve ou não a existência de abusividade no reajuste praticado.

Para tanto, o Sindijufe/MT requereu junto ao Presidente do Tribunal Regional Eleitoral, Desembargador Gilberto Giraldelelli, a cópia do documento que demonstra o índice de sinistralidade do Contrato, para uma avaliação com maior detalhamento possível de tal questão.

Habitualmente, a Unimed em outros contratos de planos coletivos que são acompanhados pela Assessoria Jurídica do Sindijufe/MT feita pelo Boaventura Advogados em nome de Sindicatos diversos, estabelece de que o índice de sinistralidade do Contrato não sendo superior a 70% aplica-se como índice inflacionário de reajuste o Fipe-Saúde. Caso ultrapasse, existe uma negociação entre as partes.

SINDIJUFE/MT COMBATE ASSÉDIO MORAL NA COBRANÇA DE METAS NO TELETRABALHO DE SERVIDOR DA JFMT

O Sindicato na defesa do Sindicalizado considerou que devem ser observadas na cobrança de metas no teletrabalho as seguintes premissas na Justiça Federal: 1ª) A avassaladora pandemia tem nesse atual momento, o Estado de Mato Grosso como novo epicentro da contaminação e mortes; 2ª) o teletrabalho quando exercido em contexto pandêmico de anormalidade social e assim institucional deve seguir ainda mais os seguintes parâmetros quanto a produtividade: A) a elaboração de Plano de Trabalho individualizado (art.12 da Resolução Presi – 6323305); B) a estipulação de metas de desempenho para cada servidor (art. 12 da Resolução Presi – 6323305); C) tais metas são estipuladas preferencialmente em consenso com os servidores (§ 1º do art. 12 da Resolução Presi – 6323305); D) o Plano de Trabalho individualizado

deve contemplar a média de produtividade dos servidores; E) tais metas a serem alcançadas devem ser calculadas mensalmente.

Tem-se ainda de que a Chefia da Unidade deve respeitar os seguintes parâmetros em relação ao controle interpessoal da produtividade: I – acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho; II – enviar Relatório às áreas de gestão de pessoas, no Tribunal, e de recursos humanos, nas seções judiciárias, com a relação de servidores em regime de teletrabalho, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho; III – participar, obrigatoriamente, das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial.

Lembrando de que cientistas especialistas na questão, tais como RAQUEL GONÇALVES CALDEIRA BRANT LOSEKANN E HELENA CARDOSO MOURÃO asseveram de que durante uma pandemia, temos a presença de diversos sentimentos e reações enquanto dificuldade a ser considerada, como:

- Medo do avanço do vírus, de adoecer ou de que alguém da família adoça, de perder pessoas queridas, de não saber quando teremos a existência de uma vacina ou cura, dentre outros;
- Irritabilidade devido à ausência de respostas para suas questões e medos;
- Angústia frente ao que está por vir e as incertezas do momento;
- Tristeza que pode ser ocasionada pelo isolamento, pelo enfrentamento do adoecimento e/ou perda de pessoas queridas.

Ainda que podem ser observadas observar algumas reações comportamentais: perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico.

Dificuldade essa que não se trata qualquer reclamação de um servidor de quem se pode confiar a prestação no serviço público, mas sim de uma dificuldade de adaptação, vejamos novamente o que os especialistas, JAIRO EDUARDO BORGES-ANDRADE E NARA SADDI DE PAIVA SAMPAIO, tem a nos ensinar:

“Podemos associar o teletrabalho a uma dificuldade de o trabalhador perceber o resultado final da atividade realizada por sua equipe, pois com o distanciamento dos demais membros e da gestão, pode haver um fracionamento das tarefas que seriam assumidas por distintos membros, dificultando a visão do todo. Essa mudança impactaria na identidade das tarefas. Para adequação à nova realidade de teletrabalho em que as pessoas estão deslocadas de seus ambientes de trabalho

Edição 18

Contato: juridico.sindijufe@gmail.com

Informativo da Produção da Assessoria Jurídica

Co-produção do Jornalista Luiz Perlato – Assessor de Imprensa

Para maiores informações acesse: www.sindijufe.org.br

habituais, haveria um forte impacto no ritmo, rotinas e na frequência o uso das mídias 1 .”

RAQUEL GONÇALVES CALDEIRA BRANT LOSEKANN E HELENA CARDOSO MOURÃO concluíram também de que a comunicação orientativa é uma das mais importantes das atividades de desenvolvimento gerencial: “Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto” 2 .

Pela Assessoria Jurídica do Sindijufe/MT, o advogado Bruno Boaventura assevera de que: “a dificuldade do servidor deve ser verificada com uma orientação do Gestor da Unidade não com uso de tom autoritário e muito menos moralmente assediador, pois essa é providência a ser tomada em qualquer desenvolvimento gerencial, inclusive, no próprio modo de produção em regime de teletrabalho, conforme a Resolução Presi – 6323305 do TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO.”