



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Indústrias têxteis de SP estão livres de novo FAP

CONSULTOR JURIDICO (ALESSANDRO CRISTO) - As empresas continuam contando com a Justiça para impedir o aumento da alíquota de contribuição previdenciária a ser paga em 2010. Com a mudança no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) feita pela Previdência Social no fim do ano passado, há quem tenha um aumento de até 100% na parcela patronal ligada aos riscos de acidentes de trabalho. Por isso, o Sinditêxtil, que representa indústrias ligadas à confecção no estado de São Paulo, pediu e conseguiu uma liminar impedindo que suas filiadas sofram os aumentos.

A decisão é da 20ª Vara Federal Cível de São Paulo. Nela, a juíza Tânia Zauhy deixa claro não concordar com a falta de clareza do novo método. "Há ofensa à segurança jurídica, dado que as regras entre a administração e o Fisco, sobretudo aquelas que envolvem o recolhimento de tributos, devem ser transparentes." Por isso, para a juíza, enquanto a Previdência não publicar oficialmente de que forma os Riscos Ambientais do Trabalho passaram a ser apurados, fica obrigada a cobrar da forma antiga. *A decisão foi obtida pelo advogado Helcio Honda, assessor jurídico da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.*

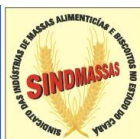
O Decreto 6.957/09, editado em setembro, é o responsável pelo descontentamento. A norma mudou a maneira como incidem os Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) - que variam em função do Fator Acidentário de Prevenção - no valor final da contribuição previdenciária. O novo cálculo, válido a partir de 1º de janeiro, usa o índice da faixa de risco do setor ao qual a empresa pertence. Os níveis leve, médio e grave ganham as alíquotas de 1%, 2% e 3% sobre a folha de salários, respectivamente, compostas pelo fator multiplicador chamado Fator Acidentário de Prevenção, o FAP. O assunto é detalhado pela Lei 8.212/91. Em 2003, a Lei 10.666 criou o cálculo do RAT.

A definição do FAP leva em conta os acidentes informados pela empresa no anterior, que geraram o pagamento de benefícios previdenciários aos empregados acidentados. É justamente isso que está intrigando as empresas. A reclamação é que o cálculo feito pelo site da Previdência mostra apenas o índice do FAP e lista alguns eventos de acidentes registrados em nome da empresa, mas não explica o método usado. A variável da Previdência se baseia na gravidade e na frequência dos incidentes, mas não revela como essa classificação é feita.

Em maio, o Ministério da Previdência Social baixou a Resolução 1.308/09, em conjunto com o Conselho Nacional da Previdência Social. Nela, listou os percentuais referentes à frequência, à gravidade e ao custo dos acidentes para o fisco. Os critérios para as alíquotas dependem de cada caso e, por isso, apenas o contribuinte pode saber o que influenciou na sua situação. São esses dados que ainda não foram liberados pela Previdência. A data para a entrada de recursos administrativos contra o índice fixado expirou na última terça-feira (12/1). Segundo informações divulgadas pela Confederação Nacional da Indústria, as mudanças feitas no seguro de acidente de trabalho devem gerar aumentos de até 200% nos custos das empresas com seguro. Das 1,3 mil atividades econômicas catalogadas pela Receita Federal, 866 serão afetadas pelas alterações.

A justificativa do governo para a criação do novo cálculo é o aumento de 13,7% no número de acidentes de trabalho em 2008, divulgado no Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho do Ministério da Previdência, no fim do ano passado. Os casos de incapacidade permanente decorrente de tarefas profissionais também aumentaram. Foram 28,6% a mais em 2008, em comparação a 2007. Em todos os casos, é a Previdência Social quem tem de pagar os benefícios mensais aos trabalhadores.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

REAÇÃO EM CADEIA: Antes da liminar concedida pela Justiça paulista às indústrias têxteis paulistas, a Justiça Federal de Santa Catarina já havia dado duas liminares contra o novo cálculo. O juiz Claudio Roberto da Silva, da 3ª Vara Federal de Florianópolis, determinou a suspensão da aplicação do FAP às alíquotas do RAT das empresas Ondrepsb Limpeza e Serviços Especiais e Orcali Serviços de Segurança.

O juiz explicou que o FAP "é sim integrante do núcleo do tributo, importando, eventualmente, aumento da alíquota, por isso que incidente o artigo 150, I, da Constituição Federal, o qual cuidou de limitar o poder de tributar do Estado". Por isso, a criação de uma "alíquota móvel, e móvel ao sabor de ação da administração", acarreta em uma enorme insegurança jurídica no cenário tributário.

FAP é instrumento de arrecadação predatória

CONSULTOR JURÍDICO POR (MIRELA BARBOZA CARDOSO) - Poucas empresas se aperceberam até hoje, mas 2010 iniciará com um provável aumento da carga tributária incidente sobre a folha de pagamento de cada empresa.

Ocorre que em setembro desse ano foi regulamentado o Fator Acidentário de Prevenção, conhecido pela sua sigla FAP. Ele nasceu em 2003, com a Lei 10.666, com o objetivo de incentivar as empresas a adotarem políticas eficazes de prevenção a acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, através da concessão de um benefício fiscal na ordem de 50% sobre a alíquota RAT recolhida mensalmente pelas empresas sobre as remunerações pagas, na ordem de 1%, 2% ou 3%, dependendo do grau de risco em sua atividade esteja enquadrada.

Nessa mesma lei, também foi inserida a previsão de que uma alta acidentalidade nas empresas poderia levá-las a arcar com o dobro dessa alíquota, a qual tem justamente a finalidade de custear os benefícios de natureza acidentária concedidas aos segurados pelo INSS.

Muito embora de todo louvável a iniciativa do Poder Público, eis que a infortúnica laboral não é um peso somente para a Previdência, mas também para a economia da empresa e da sociedade como um todo, quando esta foi regulamentada veio absolutamente eivada de vícios e nulidades que lhe tiram o caráter de benefício ou punição que o legislador almejava quando editou a referida lei.

Primeiro, porque com a regulamentação do FAP, o INSS trouxe de reboque a majoração das alíquotas RAT, alegando um crescimento na acidentalidade de cada setor da economia que sofrerá esse aumento sem, contudo, publicar os critérios que baseiam esse entendimento.

Em segundo, porque era absolutamente previsível o aumento dos índices de acidentalidade em cada setor, eis que em 2007 foi criado o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que cria uma presunção do caráter laboral de determinada doença através de simples estatística, a qual já foi criticada inclusive pelo próprio IBGE.

Ademais, criou uma espécie de concurso entre as empresas para premiar apenas aqueles que dentro de seu setor tiveram menos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, tratando de forma igual empresas de todo desiguais, já que impede a empresa que teve índices zero de infortúnica de ser beneficiada com a redução de 50%, eis que seu FAP irá levar em conta o desempenho da categoria nessa relação, punindo as empresas pela negligência de seus pares em termos de segurança e saúde do trabalhador.

Todavia, o pior equívoco cometido pela regulamentação é a falta de transparência na aferição dos dados, já que não há como se conferir qual foi o desempenho da categoria que tenha colocado a empresa nessa ou naquela posição no ranking de prevenção criado pela Previdência.

Desta forma, temos que uma legislação que foi pensada para incentivar a prevenção de acidentalidade no âmbito de cada empresa acabou se desvirtuando e se tornando apenas mais um instrumento de arrecadação

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

predatória por parte do Fisco, trazendo insegurança às empresas e comprometendo os avanços em termos de medicina e segurança do trabalho que experimentamos até aqui, o que é lamentável sob todos os aspectos.

Registro na Carteira de Trabalho de salário fixado em juízo gera indenização por danos morais

NOTÍCIAS TST (LOURDES CORTES) - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Júlio Bogoricin Imóveis Minas Gerais Ltda. a pagar indenização por danos morais, no valor de vinte mil reais, a ex-empregado, porque a empresa registrara, na Carteira de Trabalho dele, que o salário tinha sido fixado pela Justiça.

De acordo com o presidente do colegiado e relator do recurso de revista do empregado, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, as anotações na Carteira de Trabalho devem estar restritas aos comandos do artigo 29, §§ 1º e 2º, da CLT, ou seja, limitadas às informações sobre tempo de serviço, suspensões e interrupções do contrato e remuneração.

O relator ainda ressaltou que o § 4º desse mesmo artigo proíbe o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado. No caso, como a empresa registrou que o salário do profissional tinha sido fixado pela 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em Minas Gerais, o empregado tinha direito à indenização por danos morais, uma vez que essa atitude lhe causara prejuízos de ordem moral, pessoal e social, afirmou o ministro Aloysio.

Em primeira instância, a Júlio Bogoricin tinha sido condenada ao pagamento de indenização, no entanto, o Tribunal do Trabalho da 3ª Região (MG) entendeu que a empresa não havia cometido lesão à honra e à dignidade do trabalhador quando fez a anotação, portanto, não cabia nenhuma reparação por danos morais.

Durante o julgamento do recurso no TST, o juiz convocado Douglas Alencar Rodrigues divergiu do entendimento do relator. Mas, por maioria de votos, venceu a tese do ministro Aloysio Corrêa de que a empresa era culpada pelo ocorrido, na medida em que fez as anotações na Carteira com o objetivo de negar novas oportunidades de trabalho ao empregado, logo deveria ser responsabilizada pelos danos morais daí advindos. (RR-619/2008-113-03-40.2)

Intervalo de 15 minutos intrajornada (06 horas): Técnico de enfermagem receberá, como extra, uma hora de descanso diária não usufruída

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - Técnico de enfermagem consegue pagamento, como horas extras, referente a intervalo de uma hora para repouso e alimentação não usufruído. A decisão foi da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que aceitou recurso do trabalhador contra o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), pelo qual seria devido ao trabalhador apenas o tempo equivalente a quinze minutos de intervalo – e não uma hora. O fato de o funcionário estender o trabalho além da sua jornada de seis horas foi o que possibilitou a reforma de entendimento no TST.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

O empregado trabalhou para o Hospital Nossa Senhora da Conceição de Porto Alegre (RS) tanto em regime de seis horas (das 7h às 19h) como em regime dobrado de doze horas (das 7h às 19h). Depois de sua dispensa em 2004, o técnico de enfermagem ajuizou ação para receber o pagamento, com adicional de 50%, das horas trabalhadas além da jornada de seis horas, e do intervalo, não usufruído, de uma hora para descanso. Ele se baseou no artigo 71 da CLT, segundo o qual, para aqueles que trabalham em jornada contínua acima de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora.

A 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre reconheceu ao trabalhador as horas extraordinárias além da sexta. No entanto, quanto ao intervalo intrajornada, deferiu somente 15 minutos, pagos com o adicional de 50%. O técnico recorreu ao TRT/RS, que, por sua vez, confirmou a sentença, considerando que se aplicava ao caso o parágrafo primeiro do artigo 71 da CLT, que estabelece: “Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas”.

O trabalhador buscou reformar essa decisão no TST. O relator do recurso de revista, ministro Barros Levenhagen, entendeu que, independentemente de o técnico cumprir jornada legal de seis horas, constatado que o trabalho prestado ultrapassava esse limite, o intervalo a ser observado não é o de quinze minutos, mas o de uma hora, de acordo com o previsto na CLT. Com isso, a Quarta Turma modificou a decisão do TRT da 4ª Região, e determinou o pagamento do intervalo intrajornada de uma hora, com o adicional de 50%, mais reflexos em outros direitos. (RR – 113100-43.2005.5.04.0026/Numeração antiga: ED-RR - 1131/2005-026-04-00.8)

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

