



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

Fortaleza, 29 de Janeiro de 2010 - ANO III- Nº 205
CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

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

Norma coletiva que prevê hora noturna reduzida é considerada válida

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - Acordo coletivo firmado entre sindicato profissional e empresa que prevê a eliminação da hora noturna reduzida em troca do recebimento de um adicional de 40% sobre o valor do salário-hora é válido. Esse entendimento foi adotado à unanimidade pelos ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho em julgamento recente de recurso de revista da Companhia Vale do Rio Doce contra empregado da empresa.

Como esclareceu o relator, ministro Fernando Eizo Ono, a discussão do processo era quanto à possibilidade ou não de acordo que desconsidere a hora noturna reduzida em troca do pagamento de vantagem pecuniária. Na opinião do ministro, isso é possível, uma vez que o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal prevê o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas como direito do trabalhador.

A empresa firmou acordo coletivo com o Sindicato profissional estabelecendo a eliminação da hora noturna em troca do recebimento de um adicional de 40% sobre o valor hora normal. O artigo 73, § 1º, da CLT dispõe que o trabalho noturno terá remuneração superior ao trabalho diurno. A hora noturna, computada como de 52 minutos e 30 segundos, teria um acréscimo de pelo menos 20% sobre a hora diurna.

A Cláusula estipulou o seguinte: o empregado sujeito ao horário noturno receberia, sobre o valor hora normal de 60 minutos de cada serviço prestado à noite, um percentual de 60%, sendo 20% pelo trabalho noturno (52 minutos e 30 segundos) e 40% para o pagamento da diferença de 7 minutos e 30 segundos de cada período de 60 minutos.

O Tribunal Regional da 3ª Região (MG) condenou a Vale ao pagamento de horas extras noturnas ao empregado, com o argumento de que não seria possível flexibilizar normas de proteção e saúde do trabalhador, como a hora noturna reduzida, por meio de acordo coletivo. Segundo o TRT, a redução da hora noturna por meio de negociação coletiva implicaria, na prática, serviço efetivo superior a 44 horas semanais, na medida em que suprime o pagamento do tempo extraordinário.

No TST, a Vale insistiu na validade do acordo. O relator, ministro Fernando Eizo Ono, concordou com a tese, por entender que não se poderia negar validade ao acordo celebrado entre empresa e empregados sob pena de violação do dispositivo constitucional que garante o reconhecimento das negociações coletivas. Assim, o relator deu provimento ao recurso de revista da empresa para excluir da condenação as horas extras noturnas. (RR-1916/2003-099-03-40.9)

Empregador deve indenizar empregado que trabalhou em período de licença médica

Serviço disponibilizado aos associados de:

The image shows a row of logos for various unions and associations. From left to right: 1. A blue box with the text 'Serviço disponibilizado aos associados de:'. 2. 'SindRoupas' logo. 3. 'SINDMASSAS' logo for 'SINDICATO DAS MASSAS ALIMENTÍCIAS E INDUSTRIAIS DO PERNAMBUCO'. 4. 'SIMEC' logo for 'SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS E DE PLÁSTICO DO ESTADO DO CEARÁ'. 5. 'SindQUÍMICA' logo for 'Sindicato das Industrias Químicas, Farmacéuticas e da Destilação e Refinação de Petróleo no Estado do Ceará'. 6. 'Sindpret-Ce' logo for 'Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviço em Eletricidade do Estado do Ceará'. 7. 'SINDIVERDE' logo for 'Sindicato das Empresas de Reciclagem de Resíduos Sólidos e Domésticos e Industriais no Estado do Ceará'.



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

NOTÍCIAS TRT 3ª REGIÃO - Acompanhando o voto do juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri, a 4ª Turma do TRT-MG condenou uma instituição de ensino a indenizar um professor que trabalhou durante o período em que deveria ficar afastado do trabalho, por determinação médica.

O relator observou que há no processo atestado médico recomendando que o reclamante se afastasse do trabalho por dez dias. Como a empresa não apresentou os controles de ponto do período, para demonstrar que respeitou a orientação médica, presume-se verdadeira a alegação feita pelo autor, quanto a ter trabalhado nesses dias.

No entender do magistrado, embora não exista previsão legal para pagamento em dobro do período de licença médica trabalhado, não se pode considerar o fato como mera infração administrativa, pois essa é questão que envolve a saúde do empregado. O descumprimento do repouso pode piorar as condições físicas do trabalhador.

"Trata-se de um ser humano e não de uma máquina prestadora de serviços" - ressaltou. Se o médico atestou que o empregado está impossibilitado de trabalhar, a recomendação deve ser respeitada, principalmente quando a licença médica concedida não foi contestada.

Com esses fundamentos, o relator deu provimento ao recurso do reclamante e condenou a reclamada ao pagamento de indenização equivalente aos dez dias trabalhados. (RO nº 00546-2008-007-03-00-4)

Os problemas da “cota de deficientes”

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Rafael Rios Monteiro) - Sem mais pormenores, a Lei 8.213/91, acerca da obrigatoriedade de as empresas contratarem pessoas portadoras de deficiência, da seguinte maneira assevera:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

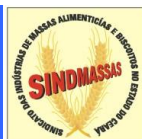
II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%.

§1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

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

§2º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A lei é clara e taxativa, sendo o critério de inclusão exclusivamente numérico. Se a empresa tem mais de cem empregados, deve ela contratar pessoas portadoras de deficiência na proporção supra mencionada. Contudo, a par do “nobre” intuito legal, a realidade laboral pátria impõe uma série de questionamentos a respeito da referida lei.

O primeiro é o seguinte: por que, mesmo depois de quase vinte anos, muitas pessoas desconhecem tal obrigação? Verdade que apenas “grandes” empresas (já que há necessidade de se ter mais de 100 empregados) possuem a obrigação legal em tela. Porém, não se pode negar que a sociedade, via de regra, desconhece-a.

Em segundo lugar, é patente o intuito do Estado de eximir-se de solucionar a problemática da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, transferindo esse ônus para a iniciativa privada.

Pauta-se na função social da atividade empresarial. Ou seja, a empresa, que teria a obrigatória participação na construção de uma sociedade (capitalista) mais justa, tem de ajudar pessoas integrantes de minorias socialmente excluídas, como os portadores de deficiência, oferecendo-lhes oportunidade de emprego.

Isso, importa não negar, sempre existiu, já que o Estado, costumeiramente se vendo incapaz de solucionar os problemas sociais, repassa suas obrigações à sociedade.

Ocorre que a questão não é tão simples, mormente quando se fala no assunto em apreço. Em verdade, parece que se olvida que a oferta de vagas, por si só, não soluciona o problema. Há necessidade de se oferecer também efetiva qualificação profissional, para que a inclusão social pretendida seja eficaz.

Muitas empresas hoje, a propósito, encontram grande dificuldade para preencherem as vagas que são por lei obrigadas a oferecer. Normalmente, não há deficientes com qualificação, ainda que em grandes centros, como as principais regiões metropolitanas do país.

Aliás, muitos deficientes sequer procuram melhor formação para o trabalho.

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

Assim, ainda que as empresas tenham responsabilidade na solução do problema em tela, esta não lhes cabe de forma exclusiva. Se o Estado e o restante da sociedade não somarem esforços, de nada adiantará a imposição da lei.

Volvendo-se à redação legal, mister apontar mais um questionamento: a injustiça gerada pelo estabelecimento de simples critério numérico para a contratação de deficientes.

É que não se levou em conta a atividade econômica desenvolvida pela empresa, circunstância esta de fundamental importância e eficácia da medida aqui abordada.

Explica-se: dependendo da atividade desenvolvida pela empresa, a contratação de portadores de deficiência pode estar prejudicada ou mesmo inviabilizada, pois há casos em que as empresas podem não conseguir contratar pessoas portadoras de deficiência.

Veja-se, de forma exemplificativa, o caso das empresas que precisam contratar profissionais extremamente qualificados, como as de vigilância e daquelas que contam com grande número de motoristas para transporte de cargas pesadas, inflamáveis ou perigosas.

Tais funções requerem específica formação para seu exercício, como cursos de formação, habilitação específica, etc.

O aresto abaixo transcrito que, apreciando a peculiaridade do caso das empresas de vigilância na observância da cota em tela, decidiu que os empregados contratados como requisitos para cumprimento de determinada obrigação não devem ser considerados na base de cálculo do referido artigo. Veja-se:

AÇÃO ANULATÓRIA – AUTO DE INFRAÇÃO – INVALIDADE – Considerando as peculiaridades da profissão de vigilante, disciplinada na Lei nº 7.102/83, a qual prevê, entre outros requisitos a aprovação em curso de formação de vigilante e em exame de saúde física, mental e psicotécnico, o cálculo do percentual previsto no art. 93, da Lei nº 8.213/91 para as empresas privadas que exploram serviços de vigilância não deve incluir os empregos para os quais se exija o curso de formação de vigilantes (TRT-RO- RO-437- 2007-018-10-00-1- DJ 17.10.2008). Nessa esteira, afigura-se irregular o auto de infração da fiscalização do trabalho que considerou o percentual legal incidente sobre os 1103 empregados registrados da empresa, e

**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

não apenas sobre o efetivo, apartados os cargos de vigilantes. (TRT 10ª R. – RO 00724-2008-001-10-00-0 – 1ª T. – Relª Juíza Maria Regina Machado Guimarães – J. 18.02.2009)

Por derradeiro, tem-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, mormente através das Delegacias Regionais do Trabalho que, olvidando-se de todas as questões supra mencionadas, simplesmente impõem às empresas a necessidade de contratação, sob pena de aplicação de exorbitantes multas administrativas.

Como dito anteriormente, a não contratação de pessoas portadoras de deficiência não decorre apenas da vontade empresarial. Em muitas vezes, não há profissionais qualificados; em outras, a atividade da empresa não comporta a contratação.

Destarte, não se pode, tão-somente, exigir o respeito ao artigo 93 da Lei 8.213/91, sobretudo quando este se pauta em critério meramente objetivo, numérico. Em verdade, deve a lei, ser interpretada com a consideração das peculiaridades materiais de cada caso concreto, pois, caso contrário, far-se-á injustiça com o intuito de se fazer justiça (contratar pessoas portadoras de deficiência e gerar problemas ao empresariado).

Suspeitos são detidos por "golpe do boleto"

FOLHA S.PAULO - A Polícia Civil afirmou ontem ter desarticulado um grupo suspeito de aplicar o chamado "golpe do boleto" em São Paulo. Entre terça-feira e a manhã de ontem, a polícia cumpriu mandados de busca e apreensão, apreendeu documentos, 18 computadores e deteve 20 pessoas, que foram levadas à delegacia para depoimento.

Segundo a Secretaria da Segurança Pública, os suspeitos são investigados por oferecer serviços gratuitos a empresas se passando por associações e sindicatos e, depois, enviar boletos de cobrança, sob ameaça de levar o caso ao Serasa e ao SPC (Serviço de Proteção ao Crédito). Os valores dos boletos variavam de R\$ 100 a R\$ 500.

As associações eram legalmente registradas e supostamente ofereciam serviços de assessoria contábil, jurídica e financeira. O alvo principal eram empresas de pequeno e médio porte. "A pessoa pagava pensando que estava se afiliando a sindicato ou a associação oficial, mas que na realidade não oferecia nada em troca", afirmou o delegado Paulo Roberto Robles, chefe da Divisão de Crimes Contra o Consumidor.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

