



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, 16 de Março de 2010 - ANO III- Nº 232

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.

Prazo para declaração da RAIS termina dia 26

Não haverá prorrogação no prazo legal. O preenchimento da RAIS é obrigatório para todas as empresas inscritas no CNPJ, com ou sem empregados. Ausência de declaração é sujeita a multa

PORTAL MTE - As empresas brasileiras têm até o dia 26 de março para entregar a declaração da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ano-base 2009. O prazo não será prorrogado e o empregador que não entregar a Rais até essa data estará sujeito a multa. A declaração deve ser feita pela Internet, no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou no endereço eletrônico da Rais.

O preenchimento da Rais é obrigatório para inscritos no CNPJ com ou sem empregados; todos os empregadores, conforme definidos na CLT; pessoas jurídicas de direito privado; empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados; cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas; empregadores urbanos pessoas físicas (autônomos ou profissionais liberais); órgãos da administração direta e indireta dos governos federal, estadual e municipal; condomínios e sociedades civis; empregadores rurais pessoas físicas; e filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior. O estabelecimento que não tiver empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base é obrigado a entregar a Rais Negativa.

A declaração é considerada um censo anual do mercado de trabalho formal no Brasil. Todos os estabelecimentos fornecem informações referentes a cada um de seus empregados. Devem ser relacionados na Rais empregados contratados sob o regime da CLT, pessoa física ou jurídica, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência; servidores da administração pública direta ou indireta; trabalhadores avulsos; empregados de cartórios extrajudiciais; trabalhadores temporários; trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado; diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS; trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural; aprendiz; servidores e trabalhadores licenciados; servidores públicos cedidos e requisitados; e dirigentes sindicais.

O programa gerador da declaração (GDRAIS) para preenchimento dos dados, o programa transmissor da declaração (RAISNET 2009), o manual explicativo e o layout da declaração estão disponíveis no site do MTE e da Rais. Para a transmissão da declaração é facultada a utilização de certificado digital válido, que poderá ser o certificado digital da pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, ou o certificado digital do responsável pela entrega da declaração, sendo que este pode ser um CPF ou um CNPJ.

Multa - As empresas que não fizerem a declaração até 26 de março ficarão sujeitas a multa prevista por Lei. O valor cobrado será a partir de R\$ 425,64, acrescidos de R\$ 106,40 por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da Rais respectiva ou da lavratura do auto de infração, se este for feito primeiro. A lavratura

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

do auto de infração não isenta o empregador da obrigatoriedade de prestar as informações referentes à Rais ao MTE.

Trabalhadores em TI de São Paulo conseguem jornada de 40 horas

VALOR ECONÔMICO - O Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo, conquistou, na semana passada, o que as centrais sindicais estão ansiosas por obter no Congresso. Depois de oito reuniões com os empresários do setor, o sindicato alcançou o compromisso de reduzir a carga semanal de trabalho de 44 para 40 horas, a começar em janeiro de 2011. Além de reduzir a jornada, os empresários concordaram em aumentar os salários da categoria.

Os trabalhadores do setor se dividem em categorias que variam de programadores de software até prestadores de serviços às empresas que adquirem sistemas embarcados, passando por digitadores e técnicos de help desk. O acordo fechado pelo sindicato foi de reajuste de 6%, sendo 1,9% de aumento real - inflação, medida pelo INPC, de 4,1% em 2009. Para os pisos, os aumentos podem chegar a 12,5%. Assim, o piso de digitador alcança, neste ano, R\$ 820, e o de técnico R\$ 910.

"Acho que o patronato entendeu que o setor passou praticamente blindado pela crise, em 2009, e tem tudo para continuar crescendo forte", diz Antônio Neto, presidente do sindicato. Segundo Neto, os sistemas de software e tecnologia da informação (TI) ajudaram as empresas, de diferentes setores, a enxugar gastos no momento de condições adversas, entre o fim de 2008 e o início do ano passado. Além disso, avalia Neto, trata-se de um setor onde a carga horária é mais flexível que em categorias industriais. "Funções como help desk já tinham carga inferior a 44 horas semanais", diz.

O **Valor** ouviu três empresas do setor e os empresários apresentaram visões semelhantes acerca do impacto da redução da jornada. "O que fizemos foi oficializar algo que já estava sendo feito, para muitas funções, e que em mais ou menos tempo teria de acontecer", avalia Osmar Higashi, sócio-diretor RSI Informática, que emprega cerca de mil funcionários. "O trabalhador de TI não é um operário, que gera resultados lineares ao longo do dia. Ele trabalha com criação, então pode resolver em pouco tempo, depende de sua qualificação", avalia Higashi. O salário médio do executor de testes oscila em torno de R\$ 3 mil. Ao todo, a folha de pagamento representa mais de 70% dos custos da RSI.

Os 2 mil funcionários da BRQ, segundo Antônio Edvaldo Rodrigues, vice-presidente da empresa, já operavam em regimes inferiores a 44 horas semanais.

Dos cerca de 70 mil trabalhadores da categoria em São Paulo, o sindicato avalia que por volta de 30 mil são sindicalizados. O perfil do trabalhador filiado ao sindicato, diz Neto, é "mais introspectivo que o operário tradicional, de fábrica". O sindicato aposta em tecnologias interativas para aprimorar o diálogo com seus filiados. "Gravamos todas as negociações e depois disponibilizamos no nosso endereço na internet", diz. Para Marcos Peano, presidente da BRKO, que emprega 450 trabalhadores, a negociação de 2010 demonstrou que o sindicato "agora é representativo". "Até bem pouco tempo atrás, praticamente não existia sindicato para o setor. Foram negociações tensas, mas é o que se espera de mediações entre duas partes interessadas", avalia.

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

Segundo José Silvestre Prado de Oliveira, supervisor do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a redução da jornada de trabalho "ainda é uma luta", uma vez que os "poucos acordos foram conquistados com empresas, e não por categoria". Para Neto, que também é presidente da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) - central que obteve R\$ 4,5 milhões no ano passado oriundos da repartição do imposto sindical - a conquista do sindicato "reforça a luta das centrais no plano federal".

As centrais sindicais elegeram a luta pela redução da carga de trabalho semanal de 44 para 40 horas, como a principal bandeira de 2009. Não conseguiram emplacar, pois, segundo analisam, os sindicatos deram prioridade a negociações por manutenção do emprego e reajustes elevados de salário, em ano de crise econômica. A pauta ficou para 2010. Todas as ações políticas e sindicais das centrais e seus sindicatos, desde inauguração de sedes até a promoção de seminários, são permeados por mensagens em prol da redução da jornada. No Congresso Nacional, o presidente da Câmara, Michel Temer (PMDB), sinaliza que os deputados podem votar emenda intermediária, que reduz a carga para 42 horas semanais até 2012. As seis centrais - CUT, Força Sindical, UGT, NCST, CTB e CGTB - esperam realizar audiência com o presidente Luiz Inácio Lula da Silva até o fim deste mês para tratar do assunto.

Trabalhadora será indenizada em R\$ 1 milhão e terá cobertura integral de tratamento e lucros cessantes após acidente

NOTÍCIAS TST - Como resultado do julgamento de um caso de grave acidente de trabalho, uma empresa pertencente a uma rede de supermercados, no Recife (PE), foi condenada a pagar indenização de R\$ 1 milhão, por danos morais, além de R\$ 300 mil por danos materiais e cobertura integral das despesas que ultrapassem esse valor, para fazer face ao tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença.

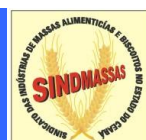
Contratada na função de operadora de supermercado, a autora da ação foi trabalhar numa lanchonete da empresa, no bairro de Boa Viagem, no Recife. Com a mudança de rotina, a lanchonete passou a oferecer almoço e, a partir das 16 horas, servia sopas. Para aquecer o alimento, era usado um "rechaud", espécie de panela, com recipiente na parte inferior onde se põe fogo, com o uso de álcool em forma de gel. Mas, por questão de economia, a chefia da empregada determinou a troca do álcool gel, mais seguro, para o álcool anidro combustível. Ao esquentar a sopa que seria servida na lanchonete, por volta das 18h30 do dia 08/04/2005, uma explosão a atingiu violentamente e causou queimaduras de 2º e 3º graus em cinquenta e cinco por cento do corpo.

O médico que prestou os primeiros socorros disse que quando tentava tirar sua roupa, a pele ficava grudada no corpo. No hospital, ela chegou a ficar na UTI e foi submetida a várias cirurgias e tratamentos complexos, custeados pela empresa. Sua vida mudou drasticamente, com consultas e atendimento com equipe multidisciplinar – psiquiatra, fisioterapeuta e cirurgião, uma vez que ficou desfigurada.

A trabalhadora ajuizou ação requerendo indenização por danos morais, danos morais estéticos e materiais mediatos. O juiz de primeiro grau (Vara do Trabalho) arbitrou indenização para custear tratamentos futuros no valor de R\$ 4 milhões, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) entendeu que os danos materiais emergentes já tinham sido satisfeitos, por antecipação de tutela, e atribuiu à indenização o valor de R\$ 300 mil para fins de danos materiais mediatos. Quanto à indenização por danos morais, o Regional deferiu o recurso da empresa para reformar a sentença e arbitrou o valor de quinhentos mil reais.

Em recurso de revista ao TST, a trabalhadora afirmou não ser proporcional o valor da indenização por danos, pois o Regional não levou em consideração a condição financeira e o grau de culpa da empresa, tampouco o

**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

sofrimento físico e espiritual a que fora submetida. O relator da matéria na Segunda Turma, ministro José Simpliciano, manifestou-se pelo provimento ao recurso de revista para aumentar a condenação por danos morais para R\$ 1 milhão, manteve a condenação no valor de R\$ 300 mil, arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco (6ª Região), mas deixou a cargo do juiz de primeiro grau (Vara do Trabalho) que apure o que ultrapassar esse montante, para fazer face ao tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença. (RR-131/2006-020-06-00.2)

Sexta Turma reconhece culpa objetiva em acidente de trabalho

NOTÍCIAS TST (RAIMUNDA MENDES) - No Tribunal Superior do Trabalho, os ministros da Sexta Turma não acataram apelo de empresa Copel Distribuição S/A que, entre outros pedidos, pretendia a reforma da decisão do TRT da 9.ª Região (PR) para, assim, eximir-se da culpa por acidente que incapacitou um servidor para as atividades laborais. O empregado da Copel encontrava-se no topo de uma escada e de lá caiu – de uma altura de cerca de 10 metros – quando o poste em que estava encostada a escada foi arrastado por caminhão em manobra. Esse movimento inesperado do caminhão não permitiu ao trabalhador pôr o cinturão de segurança, antes de iniciar sua tarefa. Do acidente, resultou invalidez parcial e irreversível do empregado.

A Copel alega não ser caso de responsabilidade objetiva do empregador e entende ser essa a situação em que deve ser aplicado o art. 7.º, XXVIII, da Constituição Federal, e não o art. 927 do Código Civil. Aponta, ainda, violação dos dispositivos mencionados e divergência jurisprudencial.

O Tribunal Regional paranaense fundamentou sua decisão no depoimento do autor, na prova pericial e na descrição do acidente, concluindo estar a atividade da Copel inserida no rol daquelas abrangidas pela teoria do risco excepcional, que justifica o dever de indenizar sempre que a atividade desenvolvida pelo empregado constitui-se em risco acentuado ou excepcional pela natureza perigosa, independentemente de comprovação de culpa. Diante desses argumentos, o TRT afastou por completo a alegada culpabilidade do empregado e considerou tão somente a culpa objetiva da empresa.

Na Sexta Turma, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do processo, considerou que no atual panorama da responsabilidade civil, o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal traz um direito mínimo do trabalhador quanto à indenização por acidente de trabalho no caso de dolo ou culpa, mas, ressaltou, “outra norma pode atribuir uma situação mais favorável ao empregado que permita a responsabilidade por culpa lato sensu. No caso do acidente de trabalho, há norma específica nesse sentido, conforme se extrai do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, quando consagra a responsabilidade objetiva para atividade de risco.” Assim, a Sexta Turma concluiu não haver impedimento para o reconhecimento da responsabilidade objetiva da empresa. (RR-99516/2005-093-09-00.1)

Regra de Comissão de Conciliação Prévia não é condição insuperável para ajuizar ação trabalhista

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - Por violar o direito de acesso à justiça, a Seção I Especializada de Dissídios Individuais (SDI-1) reformou decisão que havia determinado a extinção de um processo trabalhista movido contra Volkswagen. A extinção havia sido determinada pela Quarta Turma do TST, que, ao analisar

**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

recurso de revista da empresa, considerou estar caracterizada a falta de pressuposto de validade, uma vez que o processo não foi submetido à Comissão de Conciliação Prévia, conforme o artigo 625-D da CLT. Esse dispositivo estabelece que qualquer reclamação trabalhista deve passar pela CCP antes de ser ajuizada – quando, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída tal comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Com isso, o autor da ação interpôs recurso de embargos à SDI-I, alegando não ser obrigatória a prévia submissão à CCP. O relator do recurso, ministro Augusto César Leite de Carvalho, aplicou a jurisprudência da SDI-I ao caso. Segundo o relator, a extinção do processo na instância extraordinária – sem o aproveitamento da parte válida dos atos – seria um desrespeito aos princípios da economia, utilidade e celeridade. Ele apresentou decisões recentes da SDI-I nesse sentido.

Para ministro, a regra do artigo não representa condição insuperável à apresentação de ações na Justiça do Trabalho pelo princípio maior do acesso à justiça. O relator explicou que esse entendimento foi confirmado em maio de 2009 pelo Supremo Tribunal Federal ao conceder decisão cautelar nas ADI 21396/DF-MC e ADI 2160/DF-MC. Sob esses fundamentos, a SDI-I, por unanimidade, deu provimento ao recurso de embargos e determinou o retorno do processo à Quarta Turma para prosseguir no julgamento do recurso, sem a proibição relacionada à ausência de submissão prévia da demanda à CCP. (RR-130600-91.2003.5.02.0465-Fase Atual: E-ED)

Obrigar empregado a fazer horas extras sob ameaça de dispensa caracteriza assédio moral

NOTÍCIAS TRT 3ª REGIÃO - Modificando a sentença, a 6ª Turma do TRT-MG reconheceu a ocorrência do assédio moral sofrido pelo reclamante, que recebia ameaças de perder o emprego, caso se recusasse a fazer horas extras. Além de ter que conviver com as constantes ameaças, o trabalhador ainda era vítima da conduta abusiva do superior hierárquico, que agia de forma velada para transformar o local de trabalho em ambiente hostil.

De acordo com os relatos das testemunhas, o reclamante e outros colegas de trabalho sofriam muitas pressões, principalmente os empregados estudantes. Eles sempre recebiam o aviso de que poderiam ser dispensados se não ficassem para prestar horas extras. Conforme declarou uma testemunha, o superior hierárquico costumava dizer aos empregados que não podiam fazer horas extras, que o mercado estava cheio de candidatos disputando uma vaga na empresa. Aos empregados que estavam fazendo faculdade, ele costumava dizer também que o estudo era um erro e que eles passariam fome se tentassem se dedicar a outra área.

As testemunhas acrescentaram ainda que o preposto da empresa tinha o estranho hábito de chamar cada empregado numa sala reservada, onde ele permanecia durante horas denegrindo a imagem profissional da pessoa e submetendo-a a constrangimentos e humilhações. Como essas "reuniões" eram realizadas de forma individual, nunca havia por perto uma testemunha para presenciar os fatos. O relator do recurso, juiz convocado Fernando Antônio Viégas Peixoto, acentuou que, apesar da dificuldade de comprovação dos fatos, é possível identificar, na situação em foco, uma forma velada de assédio moral. Como observou o magistrado, o infrator agia estrategicamente de modo a apagar os rastros do seu ato ilícito. Mas, na avaliação do relator, a prova testemunhal foi suficiente para evidenciar a existência do assédio moral.

Isso porque vários empregados foram vítimas das mesmas condutas abusivas e seus depoimentos revelaram que havia uma obrigatoriedade implícita de prestação de horas extras, além da intenção do preposto de deteriorar o ambiente de trabalho. Portanto, entendendo que ficou caracterizado o assédio moral, a Turma deferiu ao reclamante indenização no valor de R\$10.000,00.

**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

Empresa deverá indenizar empregado espancado por policiais no local de trabalho

NOTÍCIAS TRT 3ª REGIÃO - A 4ª Turma do TRT-MG analisou o caso de um reclamante que foi espancado pela polícia militar dentro da empresa onde ele trabalhava. Os julgadores entenderam que a reclamada ultrapassou os limites do seu poder diretivo ao convocar, sem justificativa, agentes de polícia para forçar a retirada do empregado do estabelecimento, o que resultou em ofensa à integridade física e psíquica do trabalhador. Pelo que foi apurado no processo, houve um conflito no ambiente de trabalho, que começou com a insatisfação do empregado com a sua classificação funcional, gerando queda de produtividade e a conseqüente revolta da empregadora. Então, foi aplicada ao trabalhador a pena de suspensão e, como ele se recusou a sair do estabelecimento, a empresa recorreu à força policial. Os depoimentos prestados e as fotografias juntadas ao processo demonstraram que a atuação da polícia foi exagerada e violenta.

Conforme frisou o relator do recurso, juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri, não se pode responsabilizar a empresa pela postura violenta adotada pelos policiais. Mas, por outro lado, não foi constatada a ocorrência de atos de violência ou de desordem, praticados pelo reclamante, capazes de justificar a convocação da polícia. Acrescentou o relator que, além da situação de dor e humilhação, o empregado ainda foi obrigado a suportar o descaso da reclamada, que não tentou conter a violência policial, omitiu-se na prestação de socorro e não ofereceu qualquer auxílio à vítima, depois de ocorrido o fato.

Acompanhando esse entendimento, os julgadores concluíram que o emprego da força foi desnecessário. A empresa - que tem a obrigação de garantir a saúde e a segurança do empregado no ambiente de trabalho poderia ter se empenhado em encontrar uma solução pacífica para a questão, através do diálogo entre as partes. Com esse fundamento, a Turma manteve a condenação da reclamada a pagar ao empregado uma indenização por danos morais, fixada em R\$20,000,00.

Auxílio-creche de banco não integra salário

CONSULTOR JURÍDICO - O auxílio-creche possui natureza indenizatória e, portanto, não integra o salário de contribuição do empregado. O entendimento é da 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, que rejeitou recurso da Fazenda Nacional.

Julgado pelo rito da Lei de Recursos Repetitivos, o processo trata da incidência ou não da contribuição previdenciária sobre a remuneração recebida pelos empregados do Banco do Brasil a título de auxílio-creche.

No recurso contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, sobre o tema, o argumento apresentado foi o de que a decisão representaria afronta ao artigo 28 da Lei 8.212/91 (que dispõe sobre a organização da Seguridade Social) e que a verba referente ao auxílio-creche estaria enquadrada no conceito de salário.

O relator do processo no STJ, ministro Benedito Gonçalves, afirmou que o STJ tem, desde 2003, entendimento pacificado de que o auxílio-creche tem natureza indenizatória, quando o beneficiário trabalha em empresa que não tem creche em seu estabelecimento, não integrando o salário de contribuição para a Previdência.

No voto, o relator citou decisões anteriores confirmando esse entendimento. “O auxílio-creche não integra o salário de contribuição porquanto essa verba tem natureza indenizatória, constituindo-se restituição de despesa feita com creche pelo empregado em benefício da empresa que, valendo-se da prerrogativa de não constituir local apropriado para abrigar os filhos daquele durante a amamentação, prefere reembolsá-los dessa despesa”, afirma um dos acórdãos citados pelo ministro Benedito Gonçalves..REsp 114.677-2

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

