



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, 23 de Março de 2010 - ANO III- Nº 236

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.

PIS/COFINS: Receita veta créditos de assistência técnica

VALOR ECONOMICO (LAURA IGNÁCIO) - Em uma solução de consulta, a Receita Federal do Brasil vedou a uma empresa a possibilidade de usar créditos de PIS e Cofins que poderiam ser gerados pelos gastos com transporte, hospedagem e alimentação de funcionário de assistência técnica. O entendimento é importante para grandes indústrias que, além de fabricar, prestam esse tipo de serviço.

No geral, essas empresas pagam o PIS e a Cofins pelo sistema não cumulativo. O objetivo da sistemática é evitar a tributação em cascata - que é a cobrança de impostos sobre o mesmo bem ou serviço várias vezes ao longo da cadeia produtiva. Desde que entrou em vigor a Lei nº 10.637, de 2003, todas as empresas tributadas pelo regime do lucro real - que faturam acima de R\$ 48 milhões - pagam o PIS e a Cofins pelo sistema não cumulativo.

A solução de consulta da 8ª região Fiscal da Receita - que abrange o Estado de São Paulo - , apesar de valer apenas para o contribuinte que realizou a consulta, é importante por ser uma das primeiras que tratam do tema, segundo o advogado Maurício Barros, do escritório Gaia, Silva, Gaede Advogados.

De acordo com a solução, o termo insumo só pode ser interpretado como aqueles bens ou serviços adquiridos de pessoa jurídica, intrínsecos à atividade, aplicados ou consumidos na fabricação do produto ou no serviço prestado.

"Como outras soluções referentes a outros serviços vão no mesmo sentido, a única saída é recorrer ao Poder Judiciário", diz Barros. Uma decisão da Segunda Turma do Tribunal Regional Federal (TRF) da 4ª Região já liberou prestadora de serviços tributada pelo regime do lucro real do sistema não cumulativo. O resultado, na prática, é o pagamento de 0,65% ao invés de 1,65% de PIS e 3% no lugar de 7,6% de Cofins, porém sem o direito a obtenção de créditos. Outras empresas tentam obter o mesmo.

Outra tese usada fica no conceito de insumo. "Se levarmos em consideração o espírito da lei da não cumulatividade, todo custo que foi agregado para proporcionar a prestação de serviço gera crédito", diz o advogado Camilo Gribl, do escritório Marques Gribl Advogados. Mas o advogado alerta que as decisões já proferidas a partir dessa tese são contrárias às empresas. Uma delas é da 3ª Turma do TRF da 3ª Região. No caso, a empresa queria créditos sobre o uso de vale-alimentação e combustível para a prestação de assistência médica. "A melhor solução, quando possível, é a empresa se submeter ao regime do lucro presumido", diz Gribl.

Sem pré-anotação nos cartões de ponto, empresa paga intervalo como hora extra

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Mesmo que acordo coletivo tenha dispensado o empregado da marcação do intervalo intrajornada, o empregador deve pré-annotar a informação no registro de frequência de seus

**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

empregados. Sem esse procedimento, a empresa fica sujeita ao pagamento como hora extra do intervalo não concedido. A Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho julgou não haver afronta à CLT ou à Constituição na sentença que mandou a Brasil Telecom S.A. pagar com adicional de 50% o intervalo para o almoço em dois dias da semana a uma ex-funcionária.

A empresa vem recorrendo da decisão em todas as instâncias, mas sem sucesso, argumentando que é válida a norma coletiva que dispensa o registro nos cartões de ponto. Anteriormente à SDI-1, a Quarta Turma entendeu que não procedia a alegação da Brasil Telecom de que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) desprezou a determinação dos acordos coletivos que juntara aos autos e que estipulavam a pré-anotação do intervalo para alimentação no cartão de frequência pela empregadora sem assinalação diária pelos empregados.

Segundo constatou a Quarta Turma, o TRT verificou que não há nos registros de frequência juntados ao processo qualquer informação a respeito dos períodos de descanso concedidos pela empregadora, o que teria feito o Regional concluir que a trabalhadora não usufruiu dos intervalos intrajornada. A decisão da Turma, que não conheceu do recurso de revista da empresa, provocou mais um recurso da Brasil Telecom, desta vez à SDI-1.

Para o relator dos embargos, ministro Lelio Bentes Correa, “ainda que em tese se admita a autorização, por meio de norma coletiva, da dispensa da marcação diária do intervalo intrajornada nos cartões de ponto, subsiste para o empregador a obrigação legal de pré-anotar tais períodos nos registros de frequência, nos termos do artigo 74, parágrafo 2º, da CLT”.

O relator esclarece que essa formalidade mínima é “essencial à garantia de condição relacionada com a higiene e segurança no trabalho, além de assegurar a necessária transparência na relação de emprego e a possibilidade de fiscalização pela autoridade administrativa”. Por essas razões, a obrigação não pode ser objeto de disposição entre sindicatos e empresas. A decisão da SDI-1, então, acompanhou o voto do relator de não conhecer dos embargos da Brasil Telecom. ([E-RR - 5282200-85.2002.5.12.0900](#))

Sem negociação coletiva, base de cálculo de adicional de insalubridade é o salário-mínimo

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Até que legislação específica ou negociação coletiva da categoria disponham em sentido contrário, a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário-mínimo. Essa é a conclusão do ministro Guilherme Caputo Bastos, relator de um recurso de embargos de um grupo de empregados da Companhia Riograndense de Saneamento (Corsan), após análise das decisões do Supremo Tribunal Federal quanto ao assunto. Os trabalhadores defendiam a aplicação do salário profissional previsto para o cargo inicial de suas carreiras como base de cálculo do adicional.

A Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, após constatar a divergência de jurisprudência quanto ao tema, devido à decisão da Terceira Turma pela adoção do salário profissional para o cálculo do adicional, conheceu dos embargos do grupo de empregados da Corsan, mas negou-lhes provimento, mantendo a decisão da Oitava Turma pela aplicação do salário- mínimo como base de cálculo.

Em sua fundamentação, o ministro Caputo destacou que, em 5/2/09, a SDI-1 ratificou o entendimento pela permanência da utilização do salário- mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, salvo quando se trata do salário profissional em sentido estrito. “A solução para a controvérsia não poderia ser

**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

outra”, avalia o ministro, diante da necessidade de adequação jurisdicional ao teor da Súmula Vinculante nº 4, do STF.

No caso em julgamento, destaca o relator, não se discute o salário profissional *strictu sensu*. O ministro esclarece que o salário profissional “é o piso remuneratório devido ao integrante de uma profissão regulamentada por lei, como, por exemplo, o salário profissional de engenheiro e de médico”. Neste tipo de salário não se considera a categoria do trabalhador, mas sim sua profissão. Outra coisa é o salário normativo, “piso remuneratório de integrante de categoria profissional, que pode ser formada por empregados de diversas profissões, num setor comum de atividade econômica, cujo sindicato de classe o tenha acertado em instrumento normativo”, ressalta o ministro Caputo Bastos.

O relator destaca, ainda, que não há informação, no processo dos empregados da Corsan, de negociação coletiva que estabeleça a base de cálculo do adicional de insalubridade. A adoção do salário-mínimo, determinada pela Oitava Turma, então, deverá ser mantida “até que sobrevenha legislação específica, dispondo em outro sentido, ou até que as categorias interessadas se componham em negociação coletiva para estabelecer a base de cálculo aplicável ao adicional”, conclui o ministro Caputo Bastos. Diante dessas considerações, a SDI-1 seguiu o voto do ministro relator, negando provimento ao embargos. [E-RR - 24300-26.2008.5.04.0352](#)

Indenização pode substituir garantia de emprego de membro da Cipa

NOTÍCIAS TST (LILIAN FONSECA) - Não há ilegalidade na substituição da garantia no emprego por pagamento de indenização a trabalhador eleito para cargo de direção em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) que é detentor de estabilidade provisória. A conclusão é da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho que acompanhou, por unanimidade, voto relatado pelo ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. O relator esclareceu que o ex-empregado da Textron Fastening Systems do Brasil fora assistido pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo no momento da homologação da sua rescisão contratual, em junho de 2003. No entanto, observou o ministro Márcio Eurico, apesar de no recibo constar a parcela “Indeniz/Garantia”, não houve ressalva, o que implica em ampla quitação do contrato.

Se houvesse ressalva, como exigem o artigo 477 da CLT e a Súmula nº 330/TST, aí sim o trabalhador poderia reclamar que a empresa substituiu a garantia no emprego que ele possuía na condição de cipeiro pelo pagamento de indenização. Nas condições em que ocorrera a homologação, concluiu o relator, o ato de quitação do contrato tem eficácia liberatória.

A empresa entrou com recurso de revista no TST depois que o Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença que determinara a reintegração do empregado aos quadros da Textron. O TRT entendeu que era ilícito eventual pagamento de indenização substitutiva da garantia de emprego do cipeiro, que tem estabilidade provisória desde a data da posse até seis meses após o término do mandato (seja titular ou suplente).

Ainda de acordo com o ministro Márcio, como o recibo de quitação (elemento de prova) foi analisado pelo Regional, o TST pode apreciar o documento para estabelecer o seu correto enquadramento, sem nenhuma ofensa à Súmula nº 126/TST, que veda o exame de matéria fática em instância extraordinária. Assim, 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

ministro confirmou a quitação das parcelas e a inexistência de ressalva, o que torna improcedente a reclamação do empregado. (RR- 145400-22.2003.5.02.0014)

SDI1 mantém garantia de emprego a trabalhador com doença profissional

NOTÍCIAS TST (LOURDES CORTÊS) - A Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) rejeitou recurso de embargos da Daimlerchrysler do Brasil Ltda. contra decisão que reconheceu o direito à garantia provisória no emprego de um trabalhador, em função de doença profissional. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), assim como a Terceira Turma do TST já haviam rejeitado o recurso da Daimler, após constatar o vínculo entre a doença e o trabalho executado pelo empregado, com base em laudo pericial médico, o que levou a empresa a opor embargos declaratórios ao TST.

Nos embargos, a empresa afirmou que a Turma se omitiu, por não apreciar, de forma completa, a controvérsia relativa à estabilidade provisória prevista em norma coletiva. E, ainda, que o Regional comprovou não ter sido preenchida uma das condições previstas na cláusula coletiva para a aquisição da estabilidade, ao declarar que o laudo médico supriu a ausência de atestado do INSS. Conforme a decisão da Turma, não houve violação à Orientação Jurisprudencial nº 154 da SDI-1, a qual determina que, para se adquirir estabilidade, a doença profissional deve ser atestada por médico do INSS, se tal exigência consta de cláusula de instrumento normativo. O Regional limitou-se a afirmar que o laudo pericial médico revelou o preenchimento dos requisitos previstos em norma coletiva, suprindo a ausência do atestado do INSS, e o fez, ao constatar o nexo da causa entre a doença e o trabalho executado pelo empregado, e também porque a Daimler, via departamento médico, detectou a patologia ortopédica e recomendou fosse evitada a 'repetitividade', bem como a execução de serviço compatível.

A empresa insistiu, no recurso à SDI-1, na exigência do atestado médico do INSS para garantia da estabilidade e apontou afronta ao inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição, visto que a decisão desrespeitou um acordo de vontades, constituído legalmente, firmado em ato jurídico perfeito. De acordo com o ministro Lelio Bentes, relator na SDI-1, em julgamento recente, o Tribunal Pleno do TST, em processo de relatoria do ministro Vieira de Mello Filho, decidiu pelo cancelamento da OJ 154/SDI1 ao argumento de que "não é possível crer que o objetivo maior da norma, segundo estipulação das partes, seria prestigiar o iter procedimental para apuração da doença profissional, em detrimento do próprio direito à estabilidade, ou seja, da efetiva existência da lesão", não justificando, assim, contrariedade à referida OJ, além do que, cabia à empresa tomar as providências cabíveis à preservação da saúde do empregado, entre elas a de enviar o CAT ao órgão previdenciário, pelo que rejeitou o recurso. (E-ED-RR-209700.44-2002.5.02.0461)

Apenas sentir-se pressionado no trabalho não justifica indenização por dano moral

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Trabalhar sob pressão, com ameaça de sofrer sanção moral vexatória, constitui imposição de dano moral ao empregado, mesmo que não se chegue a aplicar concretamente tal sanção? A questão chegou à Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho através de um agravo de um vendedor que pretendia ver seu recurso de revista examinado no TST. O pedido do trabalhador, que vem

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

sendo negado desde o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), é obter uma indenização por danos morais da BF Utilidades Domésticas Ltda.

A Oitava Turma negou provimento ao agravo, completando uma sucessão de resultados desfavoráveis: no recurso ordinário, no recurso de revista, no agravo de instrumento e, agora, no agravo. Assim, o teor da decisão do TRT se mantém. Para a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, relatora do agravo, o despacho proferido no agravo de instrumento segue estritamente os artigos 896, § 5º, da CLT e 557, caput, do CPC, e, por essa razão, “é insuscetível de reforma ou reconsideração”. Esclareceu, ainda, que o agravo de instrumento não conseguiu demonstrar a admissibilidade do recurso de revista.

Em primeira instância, o vendedor obtivera parte da indenização que pedira. No entanto, a empresa apresentou recurso ordinário e o TRT da 10ª Região (DF/TO) absolveu-a da condenação ao pagamento de indenização por dano moral, bem como negou provimento ao recurso do trabalhador quanto ao pedido de indenização por dano material. Em seus fundamentos, o Regional avaliou o próprio depoimento do autor, que confessou jamais ter sido submetido a situação humilhante por parte do seu empregador. Ao contrário, ressalta o TRT, o trabalhador tinha posição de destaque diante dos resultados frequentemente por ele obtidos.

O Regional considerou que, na maioria das profissões relacionadas a vendas, é inerente a cobrança de resultados e do alcance de metas, “não constituindo tal fato motivo bastante para ensejar a indenização postulada”, pois, se fosse o contrário, levaria à situação de conceder indenização por danos morais à maioria dos trabalhadores, porque o trabalho e a vida moderna produzem estresse em todas as pessoas, “ainda que em diferentes níveis, não sendo este, por si só, um fato gerador de prejuízos à saúde do trabalhador”.

Além da pressão ocupacional, o TRT verificou que o vendedor possuía perfil psíquico sensível a situações de vida desfavoráveis, pois era portador de depressão e de transtorno de ansiedade com desencadeamento de patologias. Segundo o Regional, estas eram as causas preponderantes para o quadro que acometeu o trabalhador. Além disso, considerou que não havia nenhum elemento que demonstrasse que a empresa tenha submetido o trabalhador a tal nível de estresse ocupacional que gerasse danos psicológicos a sua saúde, inclusive porque ele alcançava as metas mínimas estabelecidas pelo empregador. O trabalhador recorreu da decisão com recurso de revista.

A presidência do TRT da 10ª Região negou seguimento ao recurso de revista, após analisar, no acórdão do recurso ordinário, que o procedimento da BF Utilidades Domésticas não expôs o empregado a situação vexatória ou capaz de abalar psicologicamente um cidadão comum. E ressaltou que o fato de o funcionário “sentir-se pressionado no trabalho, por si só, não justifica o pagamento da indenização por dano moral”. Para a presidência do TRT, não foi verificada a ofensa a dispositivos legais, e qualquer alteração quanto ao entendimento adotado pela Turma do Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, que não é possível na instância extraordinária.

Também essa foi a conclusão da relatora no TST. A ministra Peduzzi destacou, ainda, que a decisão questionada pelo trabalhador “explicitou sua conclusão de forma coerente, esclarecendo os motivos de seu convencimento, segundo o princípio da persuasão racional vigente em nosso sistema”. Diante dos fundamentos expostos, a Oitava Turma negou provimento ao agravo. (A-AIRR - 160640-54.2006.5.10.0101)

Indenização por dano moral pode ser parcelada por empresa de pequeno porte

CONSULTOR JURÍDICO - Empresa de pequeno porte pode parcelar o valor de indenização por danos morais devida a ex-empregado. O entendimento é da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou 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

recurso de uma ex-funcionário da Guirado Schaffer Indústria e Comércio de Metais. Dessa forma, o TST manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo de dividir em 24 vezes a indenização.

De acordo com os autos, ex-empregado teve perda auditiva devido a barulho em excesso no local de trabalho. O TRT, ao parcelar a indenização, fixada em pouco mais de R\$ 13 mil, alegou incapacidade financeira da empresa, com capital social de R\$ 2.710, em efetuar o pagamento. "Melhor do que fixar uma indenização única e de valor elevado, será a fixação de um valor viável em várias prestações, prolongando no tempo o sentido de atualização da medida reparatória, com inegável vantagem educativa e repressora", concluiu a segunda instância. A relatora do processo, ministra Rosa Maria Weber, citou o artigo 131 do Código de Processo Civil ao rejeitar recurso do trabalhador. O referido artigo diz que o juiz "apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstância constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes".

Segundo a ministra, "sob o manto do princípio do livre convencimento motivado do artigo 131 do CPC, entendeu que o parcelamento da indenização por danos morais atendia à efetividade da condenação deferida, por concluir que o recorrido se configura como empresa de pequeno porte". RR-65200-64.2004.5.02.0411

Cartão de crédito

VALOR ECONÔMICO - O Tribunal Regional Federal (TRF) da 1ª região autorizou uma empresa a usar créditos do PIS e da Cofins decorrentes das despesas pagas às administradoras de cartões de crédito e de débito. A empresa defende ter direito aos créditos resultantes das taxas pagas às administradoras de cartões de crédito, por considerá-las verdadeiro insumo. O tribunal julgou que a taxa paga às administradoras de cartão de crédito e débito não deve ser considerada receita definitiva para a empresa contribuinte. Ainda que a totalidade dos valores decorrentes da venda de mercadorias e da prestação de serviços ingresse nas contas da empresa transitoriamente, apenas o montante pago pela administradora do cartão de crédito configura receita definitiva e de titularidade do comerciante.

Breves considerações sobre o adicional de periculosidade previsto na CLT

ÚLTIMA INSTÂNCIA (APARECIDA TOKUMI HASHIMOTO) - De acordo com o artigo 193 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), são consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. A Norma Regulamentadora 16 da Portaria MTb 3.214/78 regulamenta o art. 193 da CLT e estabelece as atividades perigosas e áreas de riscos que envolvem inflamáveis e explosivos.

O artigo 193 da CLT exige que o contato com o agente perigoso seja permanente, O uso da palavra causou controvérsia, porque alguns sustentavam que permanente é o contato em todas as horas do dia, ou seja, que se dá de forma contínua, sem intermitência. Mas o entendimento que prevaleceu no TST (Tribunal Superior do Trabalho) foi o de que contato permanente é aquele diário, embora descontínuo durante a jornada de trabalho (Súmula nº 364).

**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

Já o contato eventual, é aquele fortuito, acidental, causal, que não ocorre todos os dias, mas em alguns dias da semana ou em um dia da semana. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

PERICULOSIDADE. BORRACHEIRO. ABASTECIMENTO. CONTATO EVENTUAL.

ADICIONAL INDEVIDO. O contato intermitente com inflamável é aquele que se repete por diversas vezes numa mesma jornada de trabalho e a "intermitência" é "a interrupção momentânea" (Aurélio Buarque de Hollanda Ferreira), enquanto "intermitir" significa "parar por intervalos" (Grande Dicionário Larousse Cultura da Língua Portuguesa). Nas normas técnicas, a intermitência está regulada na Portaria MTb 3.311, de 29.11.89, e nela exige-se a repetição do mesmo acontecimento por diversas vezes, numa mesma jornada de trabalho, para a sua caracterização. O borracheiro, que cuida de abastecer o veículo por ele dirigido apenas duas vezes por semana, ingressa em área de risco de modo meramente eventual e não faz jus ao adicional de periculosidade. TRT/15ª Reg. (Campinas/SP) RO 00513-2002-120-15-00-1 - (Ac. 19198/2005PATR) Rel. Juiz Paulo de Tarso Salimão, DJSP 06.06.2005, p. 22/23.

Se o contato for habitual ou diário, mas o tempo de exposição for extremamente reduzido, o adicional de periculosidade não é devido (Súmula nº 364, I, do TST), porque nesse caso não há risco acentuado.

O adicional de periculosidade pode ser estabelecido em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, se negociado em convenção ou acordo coletivo de trabalho (Súmula nº 364, II, do TST). O fundamento para isso é o inciso XXVI do artigo 7º, da CF/88 que reconhece a validade das convenções e acordos coletivos do trabalho. Presume-se que o sindicato negociou de boa-fé.

SE HÁ PAGAMENTO HABITUAL DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE, ELE INTEGRA O CÁLCULO DA INDENIZAÇÃO, A QUAL É CALCULADA SOBRE A MAIOR REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA, O QUE INCLUI O ADICIONAL PAGO EM CARÁTER HABITUAL.

O adicional de periculosidade integra o cálculo das horas extras, porque se entende que o empregado também trabalha em condições perigosas durante o trabalho extraordinário, portanto, em condições mais gravosas. Além disso, o adicional de periculosidade tem natureza salarial.

**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 adicional de periculosidade com fundamento no artigo 193 da CLT é calculado sobre o salário-base sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas. E as horas extras são calculadas sobre a hora normal acrescida do adicional de periculosidade.

O correto seria cada adicional ser calculado separadamente. O adicional de horas extras ser calculado sobre a hora normal, e o adicional de periculosidade também, caso contrário teremos o cálculo em cascata, de adicional sobre adicional, do reflexo do reflexo. O próprio adicional seria utilizado na base de cálculo dele mesmo.

As horas de sobreaviso são calculadas sobre a hora normal, porque durante essas horas o empregado não está trabalhando e está fora do local perigoso. Logo, o adicional de periculosidade não pode integrar a base de cálculo das horas de sobreaviso.

Se o empregado trabalhar exposto a agentes insalubres e perigosos, não terá direito ao recebimento cumulativo dos dois adicionais: terá que optar por um deles. Normalmente, o empregado opta pelo adicional de periculosidade, porque o valor é maior por ser calculado sobre o salário contratual e não sobre o salário-mínimo, como ainda acontece com o adicional de insalubridade.

O pagamento do adicional de periculosidade cessa com a eliminação do risco. Não há direito adquirido ao recebimento do adicional de periculosidade, por se tratar de salário-condição: só é devido enquanto o empregado trabalhar em condições perigosas.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

