



# 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, 31 de Março de 2010 - ANO III- Nº 241**

**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.*

## **Não incide ICMS sobre operações de leasing**

CONSULTOR JURÍDICO - É ilegal a cobrança de ICMS em operações de arrendamento mercantil (leasing) na qual não foi efetivada a transferência da titularidade do bem, quer o bem arrendado provenha do exterior, quer não. Esse é o entendimento da 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, que julgou, sob o regime da Lei de Recursos Repetitivos, Recursos Especiais da Fazenda Pública de São Paulo e da TAM Linhas Aéreas.

"A incidência do ICMS, mesmo no caso de importação, pressupõe operação de circulação de mercadoria (transferência da titularidade do bem), o que não ocorre nas hipóteses de arrendamento em que há mera promessa de transferência pura do domínio desse bem do arrendante para o arrendatário", afirmou o ministro Luiz Fux, relator do caso.

O Mandato de Segurança preventivo foi apresentado em outubro de 2002. A TAM protestou contra o ato que considerou ilegal e abusivo praticado pelo chefe de posto fiscal da Secretaria da Fazenda de São Paulo, do Aeroporto Internacional de Guarulhos. Ele teria exigido o pagamento de ICMS sobre a importação de aeronave pelo regime de arrendamento simples (leasing operacional), sem opção de compra e sem cobertura cambial.

Uma liminar já tinha sido deferida. Posteriormente, foi revogada e a sentença julgou improcedente o pedido da TAM. "No caso dos autos, a operação realizada pela impetrante apenas tenta burlar o interesse fiscal do Estado, posto que, na verdade, não estávamos diante de contrato de leasing, mas, sim, de uma compra e venda, financiada no decorrer do tempo", afirmou o juiz.

A TAM apelou ao Tribunal de Justiça de São Paulo que deu parcial provimento ao recurso. "A base de cálculo do tributo deve ser a expressão econômica desse negócio jurídico, ou seja, aquela retratada nas demais parcelas de pagamento do arrendamento", afirmou o desembargador. A Fazenda opôs Embargos de Declaração, que foram rejeitados.

No Recurso Especial, a Fazenda sustentou, preliminarmente, que a decisão do TJ-SP incorreu em vício de julgamento *ultra petita* (conceder mais que o pedido), ao determinar que a base de cálculo seja a expressão econômica retratada nas parcelas de pagamento do arrendamento mercantil. Segundo o órgão, a TAM pediu, na ação inicial, apenas provimento jurisdicional que a autorizasse importar a aeronave, adquirida no exterior sob o regime de arrendamento mercantil, sem que lhe fosse exigido o recolhimento do ICMS.

No mérito, a Fazenda apontou violação aos artigos 13 (inciso V e parágrafo 1º) e 14, ambos da Lei Complementar 87/96. "Inexiste fundamento legal que autorize fixar as parcelas de pagamento do arrendamento mercantil com base de cálculo do ICMS incidente na importação em exame", afirmou a Fazenda.

Em recurso adesivo, a TAM alegou que a decisão ofendeu o artigo 3º, VIII, da Lei Complementar 87/96. "Este dispositivo prevê a não incidência do ICMS sobre operações de arrendamento mercantil (não compreendida a venda do bem arrendado ao arrendatário)", afirmou.

O Recurso Especial da Fazenda foi julgado prejudicado, pois as alegações se restringiam à base de cálculo do ICMS, determinada pelo juiz. Como foi provido o da TAM, para afastar a incidência do ICMS, o da Fazenda perdeu o objeto do pedido.

Por se tratar de recurso representativo da controvérsia, sujeito ao procedimento do artigo 543-C do CPC, o ministro determinou, após a publicação do acórdão, a comunicação à presidência do STJ, aos ministros da 1ª Seção e aos Tribunais de Justiça dos estados.

**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

## Senado lança campanha em favor de licença maternidade de seis meses

AGENCIA SENADO (SIMONE FRANCO) - "Licença maternidade de seis meses: Agora é a vez da empresa". Esse é o *slogan* da campanha que o Senado Federal lança, na próxima semana, para incentivar a adesão das empresas à licença-maternidade de seis meses. A solenidade acontece na próxima terça-feira (6), às 11h, e deverá contar com a participação de empresários e trabalhadores, ao lado do presidente do Senado, José Sarney, da senadora Patrícia Saboya (PDT-CE) e do presidente da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), Dioclécio Campos Júnior.

Patrícia Saboya e a SBP dividem a autoria do projeto que originou a Lei 11.770/08, responsável pela criação do Programa Empresa Cidadã, garantidor de incentivo fiscal ao empregador que conceder a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias. A campanha do Senado em favor do benefício terá o suporte de um vídeo, a ser veiculado nas emissoras públicas; cartazes; *folder* com o passo a passo para adesão das empresas ao programa e carta de sensibilização do empresariado ressaltando a importância da medida para o bem-estar das crianças e das trabalhadoras.

"A concessão dos seis meses de licença não é um custo, e sim um investimento no país. Afinal, todos sairão ganhando. As crianças vão crescer com mais saúde e equilíbrio emocional. E as próprias mulheres trabalharão mais motivadas e seguras", argumenta Patrícia Saboya.

Na carta ao empresariado, a senadora também relaciona dados da SBP demonstrando que a amamentação nos primeiros seis meses de vida reduz em 17 vezes as chances de a criança ter pneumonia; em 5,4 vezes a incidência de anemia e em 2,5 vezes a possibilidade de diarreia. Isso repercute, conforme acrescenta, na redução do número de internações hospitalares.

**PESQUISA :** O reconhecimento pelo Senado Federal do alcance social da ampliação da licença maternidade teve como ponto de partida a aprovação unânime, e em decisão terminativa, do projeto de Patrícia Saboya pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH). Em menos de um ano, a proposta foi aprovada pela Câmara dos Deputados e sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Inicialmente, a medida se restringia às trabalhadoras da iniciativa privada, mas emenda do senador Paulo Paim (PT-RS), que relatou o projeto na CDH, estendeu seu alcance às servidoras públicas. Levantamento realizado pelo DataSenado, serviço vinculado à Secretaria de Pesquisa e Opinião Pública do Senado, também revelou o apoio da sociedade à iniciativa, já que cerca de 80% dos entrevistados disseram concordar com a prorrogação da licença maternidade.

Antes mesmo de a Lei nº 11.770/08 ser regulamentada, grandes empresas tomaram a iniciativa de conceder o benefício a suas empregadas. O Senado Federal também deu o exemplo e, desde o final de 2008, autoriza a extensão da licença maternidade por mais 60 dias para as servidoras que assim o requererem. **Nessa mesma**

**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

**linha de cuidados com a criança e a mulher, tramita no Senado proposta de emenda à Constituição (PEC 64/07) de autoria da senadora Rosalba Ciarlini (DEM-RN) ampliando o período de licença à gestante de 120 para 180 dias. A matéria já foi aprovada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e aguarda votação em Plenário.**

## **Estabilidade de emprego: considerações gerais**

ULTIMA INSTÂNCIA (MÁRCIO JOSÉ MOCELIN) - O renomado doutrinador Amauri Mascaro Nascimento conceitua a estabilidade como "o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito ao emprego. É o direito de não ser despedido.”.

Maurício Godinho Delgado (atual ministro do Tribunal Superior do Trabalho) afirma que garantia de emprego é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou legal, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independente da vontade do empregador. (In: Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., 2009. Ed. LTr).

Assim, o empregado com direito a estabilidade não pode ser dispensado sem justa causa pelo empregador. A estabilidade pode decorrer de lei, ou de previsão no documento coletivo da categoria.

Para ilustrar a questão, listo algumas situações que proporcionam ao trabalhador o direito a estabilidade no emprego (ou como muitos chamam de estabilidade provisória).

**1) ACIDENTE DO TRABALHO :** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei n.º 8.213/1991, artigo 118).

**2) EMPREGADA GESTANTE :** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Constituição da República, art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT).

**3) MEMBRO DA CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES) :** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de

**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

prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (Constituição da República, art. 10, II, "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Ressalta-se, por importante, que ao suplente eleito na Cipa também se aplica a estabilidade provisória conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado na Súmula n.º 339. Lembramos que a referida estabilidade não se aplica ao empregado que representa o empregador perante a Cipa, já que é por esse escolhido e também ao secretário, o qual não é eleito.

**4) DIRIGENTE SINDICAL:** Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (Constituição da República, art. 8º, VIII; CLT, artigo 543, § 3º).

**5) REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS MEMBROS DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei (CLT, art. 625-B, § 1º).

**6) MEMBROS DO CONSELHO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL:** Aos membros do CNPS (Conselho Nacional da Previdência Social), enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial (Lei n.º 8.213/1991, art. 3º, § 7º).

**7) EMPREGADOS ELEITOS DIRETORES DE SOCIEDADES COOPERATIVAS:** Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT (Lei 5.764/1971, art. 55).

**8) MEMBROS DO CONSELHO CURADOR DO FGTS :** Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação

**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

até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical (Lei 8.036/1990, art. 3º, § 9º).

**9) DOCUMENTO COLETIVO DA CATEGORIA :** O direito a estabilidade para o empregado também deve ser observado, se garantido mediante cláusula contida no documento coletivo da categoria, nas condições por ele estabelecidas.

A prática de justa causa (CLT, artigo 482) pelo empregado e o seu pedido de demissão acarretam a perda do direito a estabilidade.

Abaixo se transcreve as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que estão relacionadas com a estabilidade provisória.

**Súmula 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). (ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.2004)

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

**Súmula 339. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

**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

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

**Súmula 369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

**Súmula 378. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

**Súmula 379. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).

## Ano de eleição e as reformas trabalhistas

ÚLTIMA INSTÂNCIA (MARIA LUCIA BENHAME) - Novo ano de eleição e as notícias de alteração de legislação trabalhista começam a pipocar. Alteração da jornada - reduzindo-a para o máximo de 40 horas semanais, alteração do código civil com criação de legislação para terceirização, obrigação da distribuição de lucros nas empresas e outras medidas que visam melhorar as condições de trabalho e preservar o emprego.

Mas essas medidas são mesmo necessárias? Elas gerarão a proteção que se quer?

Há a intenção de obrigar-se a distribuição de 5% do lucro líquido da empresa, sem sequer se considerar que a PLR (Participação nos Lucros e Resultados) durante anos, previstas nas normas constitucionais, não era aplicada pelo receio de reconhecimento da natureza salarial.

Após anos de insucesso, a Lei 10.101, de 2000, estabelece regras que geram uma participação atrelada ao cumprimento de metas pré-estabelecidas e permitem a distribuição de lucros aos empregados de maneira segura. Esse movimento é acompanhado pela Lei 8.212, que prevê expressamente que a participação nos

**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

lucros e resultados deve ser distribuída de acordo com a lei específica, não configura salário, sendo isenta de encargos previdenciários. E durante anos a distribuição tem sido um sucesso. Cada vez mais aplicada pelas empresas, como constata o jornal “*O Estado de S. Paulo*” em reportagem de 9 de janeiro de 2010.

A matéria constata o êxito da iniciativa, indicando tratar-se de “um dos programas mais bem-sucedidos do ponto de vista da distribuição de renda aos trabalhadores, a PLR - Participação nos Lucros e Resultados, previsto na Constituição de 1946 e transformado em lei durante o governo Fernando Henrique, propiciou pagamentos de até R\$ 8,5 mil, em 2009, a centenas de milhares de empregados de empresas privadas e públicas. Cumpriu, assim, o objetivo declarado da Lei 10.101, como "instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade (...)”

O “novo projeto”, se aprovado, por não possuir os elementos essenciais à descaracterização de natureza salarial, que são a pré-fixação de metas e a incerteza no recebimento, vai levar as empresas à situação de insegurança jurídica anterior à lei 10.101, ou seja, a um retrocesso de 10 anos!

Os projetos que tratam de TERCEIRIZAÇÃO também pecam pelo desconhecimento do serviço. Analisando-se os projetos existentes, percebe-se que a visão é sempre da fraude. Nenhum deles entende que um serviço contábil jurídico, de informática, de logística e vários outros prestados por grandes empresas, sem que haja cessão de mão-de-obra na tomadora, são terceirizados.

A visão dos projetos é de fraude, considerando como terceirização a locação de mão de obra na tomadora, sem a definir como tal, estendendo, sem perceber, regras somente aplicáveis à essas situações à toda terceirização. O anteprojeto do MTE, já bem alinhavado e dependente de melhores definições jurídicas, em poucos pontos foi esquecido em prol de um novo projeto das Centrais sindicais, que sem conhecimento da realidade da terceirização, verdadeira e correta, buscam na realidade o poder interferindo na gestão da empresa e na propriedade privada.

Há ainda a redução de jornada para 40 horas semanais, com base num estudo que indicaria um incremento de custo de no máximo 2% para as empresas, considerando sempre o setor industrial. Ora das grandes empresas no setor industrial, muitas já têm jornada reduzida, por acordos sindicais. O estudo não contém nenhum demonstrativo para as pequenas e micro empresas, tampouco para o setor de serviços, o que mais empregou

**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

no último mês de fevereiro. O custo para essas empresas não será de 2%, mas muito mais. Considere-se um pequeno negócio com um empregado: o incremento de custo será muito maior se considerarmos salário, encargos e custos fixos.

Obviamente nesses setores nenhuma vaga será criada, senão o aumento de custo seria, no caso de empresas, acima de 100% no mínimo!

É elemento comum das manifestações em ano eleitoral a alegação da proteção aos trabalhadores, mas será que esse excesso de proteção resolve, ou o que se busca é um aumento do poder sindical, que em última análise acaba por enfraquecer a ele mesmo, ao privilegiar sindicatos não representativos gerando fonte de renda, sem as quais não sobreviveriam por falta de representatividade?

O que a realidade mostra é que não é a lei que mantém o emprego, mas sim o desenvolvimento da economia e da educação. O último estudo do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) indicou que “um contingente de quase 653 mil profissionais com experiência e qualificados terá dificuldade para se inserir no mercado de trabalho em 2010. A situação, contudo, não é tão ruim quanto a do exército de 5,5 milhões de brasileiros sem qualificação, dentro de um universo de 24,8 milhões de pessoas disponíveis para a potencial demanda de 18,6 milhões de postos de trabalho”.

Quais os trabalhadores que estão mais protegidos? Os detentores de grande proteção legal ou os que tiveram oportunidade de estudo e aperfeiçoamento? O que protege e gera o emprego —a lei ou a competência? Onde estão os programas governamentais de incremento da educação básica, da educação técnica tão necessária e tão falha? Onde estão o clamor popular, as passeatas pelo direito à educação?

Caberia ao governo gerar condições de desenvolvimento do cidadão, que educado teria mais condições de manter e encontrar um emprego. Por outro lado esse mesmo cidadão teria mais condições de analisar e questionar medidas governamentais populistas e então voltamos às eleições e aos assuntos que rendem votos!

Quem sabe um dia esse círculo vicioso se encerre. Até lá continuaremos cantando o Hino Nacional deitados em berço esplêndido?

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**

