



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, 05 de Abril de 2010 - ANO III- Nº 243

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.

Parcelamento de IPI continua válido

VALOR ECONOMICO (ADRIANA AGUIAR) - A Medida Provisória (MP) nº 470, de 13 de outubro de 2009, que instituiu a possibilidade de parcelamento de dívidas de crédito-prêmio de IPI e de IPI alíquota zero, não foi convertida em lei. O prazo expirou no dia 23. Informalmente, a Receita Federal sinalizou, no entanto, que os contribuintes não terão problemas com a validação de seus pedidos.

As empresas tiveram até o dia 30 de novembro para aderir ao parcelamento, que trouxe mais benefícios que o Refis da Crise. A dívida poderia ser parcelada em 12 meses, sem cobrança de multas de mora e de ofício. No caso de juros de mora e multas isoladas, o desconto foi de 90%. Além disso, esses contribuintes também poderiam aproveitar os prejuízos fiscais apurados no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e as bases de cálculo negativas da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

Para o advogado Glaucio Pellegrino Grotoli, do Peixoto e Cury Advogados, ainda que a MP não tenha sido convertida em lei no prazo estabelecido pela Constituição, seus efeitos continuam válidos durante o período em que vigorou. Ou seja, não afetaria a validade do parcelamento nas condições estabelecidas pela MP. Porém, caso haja a edição de um decreto pelo governo federal alterando o alcance da medida provisória em relação ao parcelamento dessas dívidas, o advogado aconselha os contribuintes a buscar a Justiça. "No entanto, acho difícil que isso aconteça", diz Grotoli.

A advogada Valdirene Franhani, do Braga & Marafon Consultores & Advogados, também concorda que as empresas não têm com que se preocupar. "A medida provisória que instituiu o Paex (Parcelamento Excepcional), em 2006, também não foi transformada em lei e não houve problema algum", afirma.

Além do parcelamento, a MP 470 também regulamentou alguns pontos do Refis da Crise. Ela acabava com o impasse em relação à possibilidade de os contribuintes poderem se beneficiar dos descontos de multas e juros oferecidos pelo parcelamento na conversão de depósitos judiciais. A Lei nº 11.941, que instituiu o parcelamento federal, não fez qualquer objeção a isso, mas portarias da Procuradoria - Geral da Fazenda Nacional (PGFN) estabeleceram que só teriam direito aos descontos os que depositaram judicialmente, além do valor principal, multas e juros. Muitas empresas chegaram a ingressar na Justiça para discutir o assunto, que poderia ser resolvido com a MP. "Mas, como não houve conversão em lei, teremos que prosseguir com a discussão judicial", afirma Valdirene Franhani. Procurada pelo **Valor**, a Receita Federal não deu retorno aos pedidos de entrevista.

Tributário: Câmara Superior do Carf anula autuação aplicada contra a Andrade Gutierrez

Conselho garante isenção fiscal sobre distribuição de lucros

**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

VALOR ECONÔMICO (LAURA IGNÁCIO) - Os contribuintes conquistaram um importante precedente contra a cobrança de contribuições previdenciárias sobre pagamentos de participação nos lucros e resultados (PLR). Por nove votos a um, a Câmara Superior de Recursos Fiscais - instância máxima do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) - anulou um auto de infração milionário aplicado contra a construtora Andrade Gutierrez. Os conselheiros entenderam que a companhia cumpriu os requisitos exigidos pela Lei nº 10.101, de 2000, que regulamenta o assunto. Por isso, os pagamentos não poderiam ser entendidos como verbas salariais, como alegava o Fisco.

A Lei nº 10.101 garante isenção de contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) sobre valores distribuídos a título de participação nos lucros. Mas exige que, por meio de uma comissão com representantes das duas partes ou por um acordo coletivo, sejam estabelecidos metas, resultados e prazos a serem alcançados nas empresas.

O programa de participação nos lucros da Andrade Gutierrez foi instituído por meio convenção coletiva. Ficou pactuado que o pagamento estaria condicionado ao cumprimento de metas por unidade produtiva e pelos empregados que nela trabalhassem. O Fisco, porém, alegou que a convenção não trazia parâmetros seguros, de modo que os valores pagos teriam natureza salarial. Sendo assim, a empresa deveria recolher as contribuições previdenciárias. A fiscalização exigiu ainda que os valores fossem incluídos no salário de contribuição, uma vez que nem todos os empregados da construtora receberam PLR.

No início de março, o caso foi a julgamento e a Câmara Superior considerou válido o programa de PLR da construtora. A decisão é considerada um importante precedente para os contribuintes. O escritório Souza, Schneider, Pugliese e Sztokfisz Advogados, por exemplo, está acompanhando vários casos similares. "Muitos autos de infração têm sido lavrados para desqualificar o pagamento de PLR", diz o advogado Igor Nascimento de Souza.

Para o procurador da Fazenda Nacional, Paulo Riscado, o problema está na forma como o plano de metas é elaborado. Ele explica que, para fixar a PLR, a empresa tem que definir metas, que devem ser atingidas por ela e pelos trabalhadores. "No caso julgado, a empresa não apresentou dados suficientes para a fiscalização", afirma.

De acordo com o procurador, ao autuar a Andrade Gutierrez, o Fisco tinha concluído que não era possível saber se as metas eram auferíveis. Hoje, segundo Riscado, são muitos os casos que tramitam no conselho envolvendo participação nos lucros e resultados. "A questão é diferenciar o que é distribuição de lucro e o que não é, que pode ser considerado verba salarial", diz.

A decisão favorável à Andrade Gutierrez pode fazer com que outras empresas autuadas também consigam encerrar a discussão sobre a incidência de contribuições previdenciárias na PLR na esfera administrativa, sem ter que recorrer ao Poder Judiciário. Em 2006, o Fisco começou a autuar as empresas. E com a criação da Super-Receita, que unificou as arrecadações tributária e previdenciária a partir de 2007, o número de multas cresceu exponencialmente. De acordo com advogados, as empresas estão conseguindo vencer os processos, mas como ainda não há entendimento consolidado no Superior Tribunal de Justiça (STJ) permanece o risco de uma reviravolta.

Para Dieese, jornada menor cria 2,5 milhões de vagas

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

CONSULTOR JURÍDICO - O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos acredita que a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais vai inserir mais de 2,5 milhões de pessoas no mercado de trabalho. A avaliação é do coordenador regional do Dieese, Renato Lima, que participou esta semana da 4ª Jornada Nacional de Debates, a Redução da Jornada de Trabalho e as Perspectivas para 2010. A informação é da *Agência Brasil*.

A Proposta de Emenda à Constituição 231, de 1995, que prevê, além da redução da jornada semanal de trabalho de 44 horas para 40 horas, o aumento da hora extra de 50% para 75%, vem encontrando resistência entre os empregadores, principalmente a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, que já se manifestou contrária à medida.

O Dieese acredita que 2010 será um bom ano em termos de crescimento econômico para o país, com reflexos no mercado de trabalho. "A perspectiva, com os dados que já temos em mãos, é de que – salvo alguns acidentes de percurso – este será um ano bom em termos de crescimento econômico e, conseqüentemente, com reflexos no mercado de trabalho, com a manutenção e até a expansão do emprego e da renda do trabalhador."

Para Lima, no entanto, será fundamental neste processo a questão da redução da jornada de trabalho do empregado.

"Uma das bandeiras de luta fundamental para o êxito do mercado de trabalho no país em 2010 é a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Nós achamos que essa simples medida vai gerar algo em torno de 2,5 milhões de novos postos de trabalho na economia. E o mais importante: o impacto que isto traz para o empresário em termos de custo é de menos de 2%", avaliou.

Sindicatos negociam e conseguem reduzir jornada

AGENCIA ESTADO - Sindicatos de categorias mais organizadas de trabalhadores estão conquistando acordos de redução da jornada sem cortes nos salários, enquanto a proposta de emenda constitucional (PEC) que reduz a jornada legal, das atuais 44 horas para 40 horas semanais, permanece parada no Congresso, sem previsão de data para ser votada. O movimento pela redução da jornada cresce ano a ano e virou a principal bandeira de luta das centrais sindicais em 2010. Segundo cálculos do professor José Pastore, da Faculdade de Economia e Administração da Universidade São Paulo (FEA-USP), em seis anos o número de trabalhadores que trabalham até 40 horas subiu de 28,6% para 31,97% do total.

Só este ano, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Mogi das Cruzes e Região fechou acordos com 22 empresas, que beneficiam mais de 5,5 mil trabalhadores. "Estamos buscando acordos que atendem tanto os trabalhadores quanto as empresas e mostram que a redução da jornada é possível", afirma o presidente do sindicato, Miguel Torres.

OUTRAS CATEGORIAS : No mês passado, o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado de São Paulo e o sindicato das empresas chegaram a um acordo para renovação da convenção coletiva da categoria. Além de reajuste linear de 6% nos salários, o acordo prevê redução da jornada para 40 horas a partir de janeiro do próximo ano. Existem hoje 80 mil profissionais dessa área no Estado. "A redução da

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

jornada é a nossa principal vitória", diz o presidente do sindicato, Antonio Neto, também presidente da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB).

Os trabalhadores químicos nas indústrias farmacêuticas de São Paulo cumprem jornada de 40 horas desde setembro de 2009. A conquista, obtida na convenção coletiva em 2008, beneficiou 80 mil químicos associados a sindicatos da Força e da CUT. A luta pela jornada de 40 horas é uma bandeira das centrais há quase duas décadas. Acordos têm garantido jornada reduzida às categorias com poder de mobilização. Entre as grandes empresas, como as montadoras, a jornada de 40 horas já é praxe. "80% da nossa categoria têm jornada entre 40 e 42 horas", diz o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sérgio Nobre. As informações são do jornal O Estado de S. Paulo.

Ausência de inquérito imediato configura perdão tácito a falta grave de empregado

NOTÍCIAS TST (LOURDES CORTÊS) - A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso dos Laboratórios Stieffel Ltda., o que, na prática, mantém decisão anterior que concluiu pela caracterização de perdão tácito, ante a ausência de imediata abertura de inquérito judicial, pela empresa, para apuração de falta grave que teria sido cometida por um de seus empregados.

A decisão anterior, reconhecendo que houve omissão da empresa, foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE), em embargos de declaração opostos pelo empregado. Para o Regional o inquérito judicial foi aberto quando já havia transcorrido um longo lapso temporal desde a conduta do empregado, tendo a empresa permanecido inerte por um período razoável, o que caracterizou, a seu ver, o perdão tácito. Em primeiro grau (Vara do Trabalho) a sentença foi favorável ao empregado, com o indeferimento do inquérito. Julgou-se não caracterizada a falta grave alegada pelo Laboratório, mas não foi apresentado nenhum argumento sobre o perdão tácito.

No recurso ao TST, a empresa alegou não estar configurado o perdão tácito, sob o argumento de necessitar de tempo para a correta apuração da falta grave, e apontou, ainda, violação do artigo 482 da CLT. Esse argumento foi refutado pelo relator da matéria na Sétima Turma, ministro Caputo Bastos, que entendeu não se vislumbrar violação a esse dispositivo, que lista as hipóteses de rescisão por justa causa, 'uma vez que o cerne da discussão não é o cometimento em si da falta grave, mas sim o decurso do lapso temporal sem que houvesse punição, a configurar o perdão tácito'.

O ministro destacou, ainda, em seu voto, ter o Regional consignado que as faltas cometidas pelo empregado ocorreram em março/2005 e setembro/2006, mas a empresa abriu inquérito judicial somente em abril/2007, "sendo tal intervalo 'impune' o fato caracterizador do perdão tácito. (RR-55400-69.2007.5.20.0002)

Falta cometida no curso do aviso prévio

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

ÚLTIMA INSTÂNCIA (APARECIDA TOKUMI HASHIMOTO)- Em se tratando de contrato de trabalho por prazo indeterminado, qualquer das partes que quiser por fim ao vínculo empregatício sem justo motivo, tem a obrigação de notificar à outra da sua pretensão (artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho).

O prazo estipulado para a parte notificar a outra da sua intenção de rescindir o contrato é de, no mínimo, 30 dias de antecedência, conforme artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal.

O aviso prévio pode ser trabalhado ou, na falta deste, indenizado, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos jurídicos (parágrafo 1º do artigo 487 da CLT), inclusive para efeito de anotação do término do contrato de trabalho na carteira de trabalho do empregado (OJ nº 82 da SDI/TST).

Contudo, a concessão do aviso prévio não torna imediata a ruptura do vínculo empregatício, mas apenas dá início a sua contagem. A rescisão do contrato de trabalho só se torna efetiva, depois de expirado o prazo do aviso prévio (artigo 489 da CLT).

Durante o período do aviso prévio, subsistem os direitos e deveres das partes. Assim, se o empregador, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato faltoso que justifique a rescisão indireta do contrato, sujeitar-se-á ao pagamento da remuneração correspondente ao aviso prévio e a indenização que for devida (multa relativa aos depósitos do FGTS). Nesse caso, o empregado poderá se afastar imediatamente do emprego sem obrigação de trabalhar o restante dos dias do aviso e ainda terá assegurado o direito de receber a integralidade do aviso prévio (que não aquele concedido) e as verbas rescisórias decorrentes da rescisão por culpa do empregador (artigo 490 da CLT).

Se o empregado conceder aviso prévio (pedido de demissão) e durante o cumprimento do período, houver o cometimento de falta grave por parte do empregador, aquele terá direito a dar por rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador (rescisão indireta) e a receber o aviso prévio indenizado, além das verbas rescisórias correspondentes (artigo 490 da CLT).

Já se o empregado receber o aviso prévio do empregador e durante o seu cumprimento, cometer qualquer das faltas autorizadas da rescisão contratual por justa causa, perde o direito não só ao restante do respectivo

**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

período (artigo 491 da CLT), como também às indenizações que lhe seriam devidas no caso da não ocorrência da justa causa. O empregado terá direito apenas ao saldo de salário dos dias do aviso prévio trabalhados e às férias vencidas + 1/3. Não terá direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória tais como: férias proporcionais + 1/3, décimo terceiro salário proporcional, multa de 40% do FGTS e não poderá soerguer os depósitos do FGTS. Neste sentido é a Súmula n. 73 do Tribunal Superior do Trabalho: *“A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória”*

Verifica-se da Súmula 73 do TST que, entre as hipóteses de falta grave autorizadas da dispensa por justa causa, há uma exceção: o abandono de emprego, depois de o empregado haver sido comunicado da dispensa sem justa causa.

Leciona Francisco Antônio de Oliveira que: *“bem agiu o julgador, já que o abandono do emprego constitui falta sem o poder e a intensidade de desdizer o aviso prévio já concedido. E em verdade não abandona o emprego, cujo contrato já estava se rescindido, dependendo do decurso do aviso prévio. Abandona apenas o período do pré-aviso”*(in Comentários às Súmulas do TST. Francisco Antônio de Oliveira. 7ª ed. São Paulo: RT, p. 159).

Assim, se o empregado cometer abandono de emprego no curso do aviso prévio dado pelo empregador, manterá o direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória, só não fazendo jus ao restante do aviso prévio. Neste caso, o aviso prévio é um direito do empregado e este pode desistir excepcionalmente, ressalvados os casos previstos na Súmula n. 276 do TST.

Diferentemente se dá quando o empregado notifica o empregador de que está rompendo o contrato de trabalho e, durante o aviso prévio, anuncia que sairá antecipadamente do emprego porque precisará iniciar o trabalho em outra empresa. Neste caso, a saída antecipada do emprego foi anunciada e por isso não será considerada abandono de emprego. O empregado apenas sofrerá desconto dos dias restantes do aviso prévio não cumprido, salvo se liberado do cumprimento pelo empregador.

Por fim, quando o empregado pede demissão e no período de cumprimento do aviso prévio comete falta grave: dará ensejo a transformação do pedido de demissão em rescisão do contrato por justa causa e, por

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

consequente, perderá o direito ao recebimento das férias proporcionais + 1/3 e do décimo terceiro proporcional.

Assédio moral na relação de emprego

Alessandra Vanessa E. de Araújo Gonzaga (*Advogada Coordenadora do escritório Lins Cattoni Advogados)

MIGALHAS JURÍDICAS - A contemporaneidade da *Revolução Industrial com a Revolução Francesa*, que "determinou o surgimento dos direitos fundamentais de primeira geração"¹ (civis e políticos), mais tarde ampliados pelos da segunda geração (direitos sociais ao trabalho, à seguridade, à segurança, à moradia e ao lazer), quando o Estado trocou a postura liberal do *laissez faire, laissez passer* pelo intervencionismo fundado no bem-estar social, dá-nos a visão bastante clara de que o *princípio da proteção*, fundamento básico do Direito do Trabalho, se consolidou primeiramente com vistas *apenas à valorização física do trabalhador*.

Assim também evoluiu a própria luta operária do século XIX: duração e retribuição do trabalho, sistematização científica dos repousos, segurança e salubridade dos ambientes e da prestação do trabalho – um contexto em completa sintonia com a conformação da "*herrschaft*" (empresa autoritária) que se reconhecia à empresa, distanciando a relação com os subordinados de cogitações sobre a *valorização da essência humana* do trabalhador e dando foros de emanação normal da autoridade hierárquica ao que hoje, horrorizados, denominamos *terror psicológico*.

Não admira, portanto, que a primeira reação do juslaboralismo, em termos doutrinários e legislativos, tenha sido de alheamento à problemática do assédio moral, antiga como a própria sociedade, mas não discernida com o mínimo sequer de clareza.

Somente no correr do século XX – mais concretamente, no pós-guerra de 45 – este aspecto crucial das relações de trabalho começou a emergir nas mentes e consciências para o clamor da realidade pela proteção da *essência espiritual do trabalhador*, que está muito além da proteção *ao valor físico ou social do trabalho*. Assim nos informa a doutrina:

"Somente na virada deste século é que o tema passou a receber tratamento jurídico quer por meio da doutrina, da legislação, quer por meio da jurisprudência, embora se afirme que já havia trabalhos sobre o assunto desde os anos 70, sem, contudo, definir o assédio moral e estudando-o juntamente com o stress e a saúde laboral."

A nova percepção foi fortemente induzida pelas seqüelas vertiginosas da *Revolução Tecnológica*: assalto antropofágico do emprego pela automação da produção, onda violenta de exclusão social dos desempregados crônicos, selvageria da competição nos dois pólos das relações de trabalho.

O novo desenho traçado por esses fatos sinalizou certos *valores fundamentais do homem* (honra, dignidade, intimidade, igualdade), mais nobres do que o *valor material e os valores sociais do trabalho* já cristalizados em norma jurídica, sob o pálio do princípio da proteção, como metas de prioridade máxima do princípio da proteção.

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

Os valores fundamentais do homem obtiveram consistência definitiva pela paulatina absorção nos estatutos constitucionais sob o rótulo de *direitos e garantias fundamentais do cidadão*, cujo perfil é também, evidentemente, do *trabalhador*. Daí vem sendo irradiada para a legislação regulamentar infraconstitucional.

É bom lembrar, a teor de *Manoel Jorge e Silva Neto* que as constituições (entre elas a brasileira de 1988) ainda não esgotaram o rol dos *direitos fundamentais* dignos de proteção. Por isso, adverte, inspirando-se em ensinamento de *Canotilho*:

"Os direitos consagrados e reconhecidos pela constituição designam-se, por vezes, *direitos fundamentais formalmente constitucionais*, porque eles são enunciados por normas com valor constitucional formal (normas que têm a forma constitucional). A Constituição ([clique aqui](#)) admite, porém, outros direitos fundamentais constantes das leis e das regras aplicáveis do direito internacional. Em virtude de as normas que os reconhecem e protegem não terem a forma constitucional, estes direitos são chamados *direitos materialmente fundamentais*."

O assédio moral agride exatamente esses *valores humanos fundamentais*, agora objeto de tutela jurídica. E em vista de as *relações de trabalho*, como gênero, e a de *emprego*, como espécie, oferecerem uma das ambientações mais apropriadas para sua ação, justifica-se o interesse de investigá-lo, equacioná-lo e reprimi-lo que se assenhoreou do Direito do Trabalho.

A violência moral no âmbito do trabalho sempre ocorreu, por conseguinte, somente nos últimos tempos vem sendo vista como um fenômeno que degrada o ambiente de trabalho e conseqüentemente provoca efeitos terríveis á empresa com reflexos na produtividade.

Para melhor entendermos o conceito de assédio moral necessário se faz à separação dos termos, dessa maneira, *assédio* expressaria o sentido de insistência impertinente, perseguição, pretensão constante em relação a alguém e *moral*, seria o conjunto de princípios ou valores que pertencem ao domínio do homem, que vai nortear seu modo de agir e de pensar geralmente de maneira virtuosa.

O ato de assédio é imputada uma qualidade moral e esta vai indicar uma ação que tem por substancia constranger, coagir, perseguir com insistência impertinente os princípios e valores morais de alguma pessoa, através de tratamento desrespeitoso, inconveniente, insolente ou ofensivo à dignidade humana.

A principal vitima do assédio moral é a mulher (empregada), pois nas relações de trabalho ela sofre as piores situações vexatórias e constrangedoras, em função da preponderância masculina. Também é certo que qualquer trabalhador que tenha alguma diferença como negros, homossexuais, pessoas portadoras de deficiência e doenças graves como câncer, AIDS dentre outras, são vitimas determinantes do assédio moral, onde há tendências de desvalorização de sua atividade laborativa.

Existem hipóteses em que o empregador abusa do seu poder de direção e impõem metas abusivas aos seus subordinados – limites de faltas, imposição de horários injustificados, criticas assíduas em público, tarefas com instruções imprecisas, atribuições de erros imaginários, revistas humilhantes dentre outras situações.

Pesquisando a respeito do assunto localizei uma decisão onde o juízo condenou a empregadora doméstica a pagar a importância de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por danos morais pelo fato da empregadora denegrir a imagem da empregada diante dos condôminos do prédio, ao dizer que a empregada possuía doença

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

transmissível via contato verbal, pois tinha medo que a mesma contasse aos vizinhos algum segredo da família.

É importante considerar que a Justiça do Trabalho é competente para julgar casos de assédio moral nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, quando o fato decorre da relação de trabalho, ou seja, o atentado tem que ocorrer dentro do ambiente de trabalho, na hipótese da ofensa ocorrer fora desse ambiente, por exemplo: empregador encontra o empregado em um restaurante e o ofende, denegrindo sua imagem em pública, a competência é da Justiça Estadual através de procedimento próprio, não cabendo a Justiça do Trabalho decidir.

A jurisprudência trabalhista vem no sentido de punir o empregador, que atua com atitudes vexatórias e degradantes a seus funcionários, vejamos o entendimento dos tribunais:

EMENTA: EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS – Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral. (TRT 12ª R – Proc. RO-V 00357-2003-024-12-00-3 – Ac. 08591/04 – 2ª T – Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha – DJSC 10/8/2004).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO VEXATÓRIO – ABUSO DE DIREITO – DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE – DANO E INDENIZAÇÃO – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT 9ª R. – Proc. 06689-2001-652-09-00-4 – (10113-2004) – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Sugumatsu – DJPR 28/5/2004).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – HUMILHAÇÃO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO – CARACTERIZAÇÃO – DANO MORAL – INDENIZAÇÃO – "A humilhação constante do empregado perante seus colegas, consubstanciada por adjetivação insultosa e jocosa perpetrada por seu superior hierárquico caracteriza assédio moral, ensejando a reparação do dano correspondente pelo empregador." (TRT 14ª R. – RO 00295.2003.401.14.00-8 – Prol. Juiz Vulmar de Araújo Coêlho Junior – DOJT 5/3/2004).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – REPERCUSSÕES SOCIAIS – A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele

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

eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidade que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do ilustre Aguiar Dias de que o prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social. Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra à depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. (TRT 2ª R. – RO 01117 – (20040071124) – 6ª T. – Rel. Juiz Valdir Florindo – DOESP 12/3/2004).

O agente causador do Assédio Moral pode ser qualquer pessoa da relação empregatícia, tanto empregado como empregador.

O empregado que ocupa ou não cargo de direção na empresa, poderá ter sua conduta agressiva configurada como falta grave ocasionando a demissão por justa causa, conforme determina o artigo 482 alínea "b" da CLT

O empregador deve ser punido quando comete tal conduta, haja vista a conduta ilícita motivando a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do artigo 483, alíneas "a", "b" e "c" da CLT, e também uma ação de reparação por danos morais.

Além disso, alguns doutrinadores prelecionam que tais condutas constrangedoras, decorrentes da relação empregatícia, poderão igualmente ser tipificadas como crime de constrangimento ilegal, de acordo com o artigo 146 do Código Penal Brasileiro.

Portanto, assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato, dentro outras medidas paliativas e por fim, é necessário que as empresas atentem para necessidade de excluir tais práticas, através de políticas que incentivem o empregado a denunciar a violência moral pelo qual vem sofrendo, é também importante que a empresa de auxílio, tanto psicológico e de resguardo a futuras represálias do agressor.

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

1 NETO, Manoel Jorge e Silva, "Curso de Direito Constitucional", Rio, Lúmen Juris, 2006, pág. 464

Exageros tributários

Fisco cobra imposto indevido e age contra a lei

CONSULTOR JURÍDICO (RAUL HAIDAR) - Recentemente um contribuinte foi multado pela Receita Federal por se recusar a entregar documentos relacionados com *indicação dos procedimentos realizados, relatórios e laudos* decorrentes de tratamento de saúde a que se submete.

O contribuinte paga anualmente expressiva quantia a título de imposto de renda e nos últimos dois anos submeteu-se a tratamento de saúde, cujos valores pagou e deduziu de seus rendimentos brutos, como a lei expressamente autoriza. Intimado a respeito, forneceu não só os recibos, como também uma declaração bem detalhada, assinada pelo profissional de saúde que o atendera, tudo com firma reconhecida.

Mas o fiscal queria mais: desejava saber que tipo de tratamento o paciente está fazendo, que tipo de doença tem e quais são os "procedimentos realizados" pelo profissional que o está tratando.

O contribuinte não está legalmente obrigado a fornecer essas informações e o fiscal, quando lavrou o auto de infração cobrando imposto e multa, cometeu um crime. Vejamos o que dizem as leis vigentes:

A maior lei do Brasil é a Constituição Federal, cujo artigo 5º inciso X diz que *são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.*

Portanto, exigir que alguém informe ao fisco a que tipo tratamento de saúde está se submetendo, por violar a intimidade, a vida privada e a imagem do contribuinte, é algo absolutamente ilegal.

Ao exigir imposto, glosando a despesa que foi comprovada, o fiscal comete crime na forma do Código Penal vigente, cujo artigo 316, § 1º diz:

"Se o funcionário público exige tributo ou contribuição social que sabe ou deveria ser indevido, ou, quando devido, emprega na cobrança meio vexatório ou gravoso, que a lei não autoriza: Pena – reclusão de 3 (três) a 8 (oito) anos, e multa."

Outro contribuinte foi intimado a apresentar seus extratos bancários, o que resolveu atender prontamente, por acreditar que o fisco cumpre a lei. Depois de recebidos os extratos, o fisco mandou o contribuinte preencher planilhas detalhando toda a sua movimentação financeira e seus gastos pessoais mensalmente, com suposta base no artigo 287 do Regulamento do Imposto de Renda.

Nenhum contribuinte pessoa física é obrigado a fornecer extratos bancários e menos ainda preencher planilhas de seus gastos mensais.

O tal artigo 287 do regulamento (decreto 3000/99) faz parte do Capítulo V , denominado "LUCRO OPERACIONAL", pertencente ao Sub-Título III , designado de "LUCRO REAL", por sua vez integrante do Título IV , chamado de "DETERMINAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO", tudo isso fazendo parte do LIVRO II do Regulamento, especificado como "**TRIBUTAÇÃO DAS PESSOAS JURÍDICAS**".

Essa disposição, como é óbvio, não se aplica às pessoas físicas, que não se sujeitam a uma apuração MENSAL do seu imposto. A "planilha" que se pretende deva ser elaborada pela pessoa física, onde supostas aplicações , depósitos e dispêndios ou despesas seriam demonstrados mês a mês, não se aplica às pessoas físicas. Estas estão sujeitas às normas do LIVRO I, que compreende os artigos 1º a 145 do Regulamento do Imposto de Renda, não aos artigos 146 a 619, que compõem o LIVRO II, aos quais se submetem apenas as

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

PESSOAS JURÍDICAS. Assim, não existe para a pessoa física qualquer obrigação de fazer demonstrações mensais de seus gastos ou dispêndios, ou preencher “planilhas” elaboradas em forma contábil.

O contribuinte que não preencheu a tal “planilha” nenhuma infração cometeu. Mas o fiscal que o autuou fez um lançamento indevido que pode e deve ser considerado crime, como já foi exposto.

Outro auto de infração de imposto de renda (pessoa física) recentemente lavrado foi ainda mais absurdo: empregado de uma empresa ficou na “malha fina” porque a empresa onde trabalhava não recolheu o imposto retido na fonte e descontado de seus salários. O abuso é evidente, por contrariar a lei e por ignorar ato normativo da própria Receita Federal.

O Parecer Normativo 1 de 24 de setembro de 2002, baixado pelo Secretário da Receita Federal e publicado no Diário Oficial da União de 25/09/2002, afirma:

“IRRF RETIDO E NÃO RECOLHIDO- RESPONSABILIDADE E PENALIDADE – Ocorrendo a retenção e o não recolhimento do imposto, serão exigidos da fonte pagadora o imposto, a multa de ofício e os juros de mora, devendo o contribuinte oferecer o rendimento à tributação e compensar o imposto retido.”

Em 1967, quando entrou em vigor a reforma tributária decorrente da EC 18/65, a maioria dos contribuintes, especialmente empresas, tiveram sérios problemas para se adaptar e para entender as novas regras fiscais. Como não havia informática na época e as informações eram muito precárias, milhares de contribuintes procuravam pessoalmente as repartições e em algumas delas chegaram a ocorrer sérios problemas, pois não havia funcionários suficientes e nem adequadamente treinados para atender a toda a demanda de informações.

Em São Paulo o então CETREMFA - Centro de Treinamento do Ministério da Fazenda - foi obrigado a promover um curso de “boas maneiras” para funcionários que lidavam com o público. Deram a esse curso o pomposo título de “Relações Humanas Aplicadas ao Serviço Público”.

Parece ser necessária uma nova reciclagem dos servidores fazendários, instruindo-os a fazer coisas bem simples: ler e respeitar a Constituição, não tentar aplicar a pessoas físicas regras pertinentes apenas a pessoas jurídicas e até mesmo a ler e obedecer os pareceres normativos assinados pelos seus superiores. Não é pedir muito.

Aliás, devem também obedecer o Decreto 1.171 de 22/6/94 que instituiu o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Um dos primeiros itens desse Código já diz quase tudo:

O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no artigo 37, caput, e parágrafo 4º, da Constituição Federal.

Não podemos aceitar os abusos e absurdos aqui mencionados como situações naturais. O fisco federal do Brasil é reconhecido internacionalmente como um dos mais eficientes, a começar pelo seu aparato tecnológico. Mas ao permitir que alguns de seus componentes ignorem normas constitucionais, seu próprio Código de Ética e até mesmo atos normativos, apenas para lavrar autos de infração onde impostos indevidos são exigidos, coloca em risco o respeito que deveria merecer e nos faz lembrar de época em que servidores precisavam de aulas de boas maneiras.

O impacto da redução da jornada no mercado de trabalho

Armando Monteiro Neto (CNI) e Paulo Paim (PT-RS) explicam os prós e os contras da redução da jornada para 40 horas semanais

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

Para Armando Monteiro Neto (CNI), a medida pode afetar a competitividade das empresas e resultar em mais demissões. Já Paulo Paim (PT-RS) acredita na geração de até 3 milhões de empregos com a PEC

PORTAL EXAME (MARCIO ORSOLINI) - A história econômica está recheada de decisões que à primeira vista fazem todo o sentido, mas que não resistem ao mais trivial dos testes práticos. Tome-se o exemplo da Argentina. No começo da década, o governo Néstor Kirchner queria evitar reajustes da carne e decidiu taxar as exportações e congelar os preços. A lógica da decisão é que a redução dos embarques do produto ao exterior aumentaria a oferta interna e garantiria o abastecimento do mercado mesmo com preços não tão vantajosos aos produtores. Apesar de parecer uma solução óbvia para quem entende pouco de economia, a política teve um efeito desastroso. Os pecuaristas, na verdade, receberam do governo um incentivo e tanto para mudar de ramo e utilizar suas terras para outro cultivo. Dessa forma, a Argentina, que um dia já foi um dos principais produtores e exportadores de carne do mundo, hoje importa o produto para atender a demanda local.

Tome-se agora um exemplo brasileiro. Nos últimos seis anos e meio, sindicalistas e empresários muitas vezes defenderam - até com virulência - a demissão do presidente do Banco Central, Henrique Meirelles. O argumento era de que, com a substituição de Meirelles por um economista mais desenvolvimentista, os juros básicos da economia brasileira poderiam cair mais rápido. Só que até o analista de mercado mais novato sabe que o simples boato de que Meirelles deixaria o cargo já seria suficiente para fazer os juros futuros dispararem na BM&F. Ao invés de apostar na solução sindical, o governo Lula decidiu reduzir a dívida pública, engordar as reservas internacionais e abrandar a fragilidade cambial do país. Apesar de ter demorado vários anos para fazer efeito, essa política permitiu que o BC reduzisse os juros para o menor patamar da história - mesmo em meio à maior crise internacional das últimas décadas.

Amenizado o problema dos juros, as atenções se voltaram para o desemprego. A solução mágica do momento é a redução da jornada de trabalho. A PEC (Proposta de Emenda Constitucional) 231/1995 propõe que os brasileiros deixem de trabalhar 44 horas semanais e dediquem-se 40 horas à atividade produtiva. Quem trabalhar acima disso receberia 75% mais do que o normal pela hora extra. Os autores da proposta, o senador Paulo Paim (PT-RS) e o deputado Inácio Arruda (PCB-CE), defendem que a medida criaria, como num passe de mágica, entre 2 milhões e 3 milhões de novos empregos no país. O projeto já foi aprovado por unanimidade em uma Comissão Especial da Câmara e agora precisa de 308 votos favoráveis dos deputados em plenário, antes de seguir para o Senado. Contrário à PEC, o setor industrial alerta que a aprovação da medida levaria a uma queda na produtividade da indústria, aumento dos custos, pressão sobre o preço final dos produtos, avanço da informalidade no mercado de trabalho e, no longo prazo, até mesmo demissões.

Como as opiniões sobre o mesmo assunto são bastante divergentes, é válido analisar o que aconteceu em países que já reduziram a jornada. A França é o caso clássico. Em 1996, assombrado por uma taxa de desemprego de 12%, o governo baixou um decreto instituindo a jornada semanal de 35 horas. A taxa de desemprego realmente caiu e chegou aos 7,6% no ano passado. Para os defensores da redução da jornada, seria então um exemplo a ser seguido. No entanto, o crescimento econômico francês ficou longe do

**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

satisfatório nos últimos treze anos. A taxa de desemprego do país é quase três vezes maior do que a da Noruega (2,6% da população ativa), onde há flexibilidade para se estabelecer a jornada de trabalho de acordo com o setor da economia. Além disso, a França conseguiu estimular as contratações concedendo incentivos fiscais para as empresas que adotassem a jornada mais curta - uma medida que o Brasil não pode se dar ao luxo de adotar após nove meses seguidos de queda de arrecadação.

Para entender a complexidade de se reduzir a jornada de trabalho no Brasil, o Portal EXAME conversou com o senador Paulo Paim (PT-RS) e com o presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Armando Monteiro Neto. Confira a seguir os principais trechos das entrevistas:

Portal EXAME - A redução da jornada de trabalho vai gerar mais empregos?

Paulo Paim: O objetivo principal da PEC é a geração de mais postos de trabalho. Calculamos que a redução da jornada resulte em algo entre 2 e 3 milhões de novos empregos. O movimento sindical e os trabalhadores organizados do Brasil defendem uma jornada de 40 horas como uma forma de reconhecimento do processo irreversível de automação na indústria. Cada vez mais a máquina vai substituindo o homem no posto de trabalho. Numa jornada menor, mais homens teriam de operar uma máquina, o que geraria mais empregos. Não é combatendo as novas tecnologias que você vai evitar que os trabalhadores percam postos de trabalho.

Armando Monteiro Neto: Esse argumento de que milhões de empregos vão ser gerados é uma falácia. Essa medida eleva o custo das empresas. Aquelas que puderem substituir mão de obra por processo de automação farão isso, mas não vão contratar mais funcionários. A redução de jornada deve ser feita pela via de negociação.

Portal EXAME - O Brasil é um dos países menos afetados pela crise, mas ainda há um ambiente de incerteza. Não seria prejudicial ao mercado essa redução agora?

Paim: O mercado interno já está fortalecido. Por isso, acredito que há espaço para essa redução sem prejudicar nenhum setor. Quando eu defendia que o salário mínimo poderia ser acima de 100 dólares, diziam que a economia não ia resistir. O resultado é que ele está em quase 250 dólares. O próprio princípio da empresa é o lucro, e não sou contra isso. Se houver demanda no mercado, ninguém vai deixar de produzir. Para produzir, a empresa vai contratar mais funcionários.

Armando: Considero que isso é uma medida que deve ser avaliada e negociada setor a setor e num contexto em que o país estiver crescendo. Adotar isso como medida universal, legal e impositiva num momento de desaceleração econômica é o que podemos chamar de uma medida pró-cíclica. Na hora em que os economistas discutem medidas anti-cíclicas, que vão contra a direção da crise, a PEC vai intensificar os efeitos da crise.

Portal EXAME - Como a medida afeta a competitividade da indústria?

Paim: De nenhuma forma. Na minha avaliação todos os setores seriam beneficiados. É um efeito dominó, já que você vai aumentar o número de trabalhadores em todas as áreas. Vai fortalecer o próprio mercado interno. O empresário inteligente é aquele que paga bem seu trabalhador, porque vê nele um consumidor em potencial.

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

Há setores do empresariado que são totalmente favoráveis. Algumas montadoras já adotam jornada de quarenta horas. Além disso, vai melhorar a qualidade da empresa. Com essa carga horária menor, o trabalhador estará com todo o seu potencial sabendo que seu horário reservado para lazer, família e estudo estará garantido. Se a empresa quiser manter o lucro, vai ter que empregar mais gente.

Armando: Os mercados externos diminuíram, então a concorrência está muito mais acirrada. Num mercado enxuto, quem disputa é quem tem custos mais baixos. Como o grande concorrente do Brasil, até no nosso mercado doméstico, é a China - que tem mão de obra barata e intensa - isso significa que vai afetar a competitividade da produção nacional. O Brasil está vivendo um momento em que o câmbio está desfavorável, o que significa dizer que as importações ficam mais baratas com a apreciação cambial. Há um processo em que o empresário brasileiro da indústria é colocado diante de um aumento de custos, então ele se transforma ou pode se transformar em alguns segmentos em importador. As siderúrgicas, por exemplo, trabalham em regime de turnos contínuos. Se você reduz a jornada, terá de ser formada outra turma. Isso gera aumento de custos. O setor siderúrgico já está tendo dificuldade para exportar, está havendo uma retração nos mercados externos.

Portal EXAME - A diminuição da jornada não seria pior para as pequenas e médias empresas?

Paim: Não haveria diferença de impacto nas pequenas e nas grandes empresas. E também trabalhamos com outras hipóteses. Por exemplo, quem reduzir a jornada abaixo de 40 horas poderia ter uma série de incentivos como atenuação sobre tributos cobrados da empresa.

Armando: A PEC traz para uma mesma posição situações que são heterogêneas. Por exemplo, uma pequena confeitaria que é intensiva em mão de obra não pode ser comparada a uma petroquímica ou a um setor mais intensivo de capital. Na pequena empresa, na qual o empresário não pode investir na compra de equipamentos para substituição de pessoal, poderá haver redução da produção ou até um crescimento da informalidade. A pequena empresa tem custos com encargos sociais que incidem sobre a contratação, além do salário. A informalidade a livraria desses encargos.

Portal EXAME - A medida não poderia afastar investidores estrangeiros?

Paim: Acho que cada vez mais os investidores estrangeiros, pela firmeza da economia brasileira, pela forma como estamos sólidos, eles vêm mais ao Brasil. Até porque no exterior a jornada é menor ou de, no máximo, 40 horas.

Armando: É mais uma medida que vai prejudicar o ambiente de negócios que já é ruim no Brasil. Ainda temos tributos pesados, oneramos exportações, há um custo de energia alto para o setor industrial, além de problemas de infraestrutura e logística.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

