



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, 19 de Abril de 2010 - ANO III- Nº 251

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.

Conjuntura: Salário dos readmitidos já chega a 97% dos demitidos, nível só inferior ao de janeiro de 2008

Mão de obra pressiona custo das empresas

VALOR ECONÔMICO (João Villaverde e Sergio Lamucci) - Os salários estão em alta e a demanda por mão de obra não para de crescer. A rotatividade no mercado de trabalho, tradicional instrumento de redução de custos com funcionários de salários mais altos, perde eficácia. Graças à intensa procura por trabalhadores, os salários estão subindo para níveis cada vez mais elevados. Os contratados com carteira assinada em fevereiro receberam o equivalente a 97% do salário dos demitidos - o segundo maior nível da década, inferior apenas aos 98% atingidos em janeiro de 2008, segundo estudo da LCA Consultores.

Com o aumento da demanda dos empresários por mão de obra para ampliar a produção e os negócios, os sindicatos ganham musculatura e fortalecem seu poder de barganha nas empresas, diz o economista Fábio Romão, da LCA. Em momentos de aquecimento do mercado de trabalho, estreita-se a diferença entre os salários dos demitidos e contratados, como agora. A melhora ocorreu especialmente a partir do segundo semestre do ano passado. Em junho de 2009, num momento em que o mercado de trabalho ainda patinava, a remuneração dos admitidos caiu a 86% do valor da que era obtida pelos desligados.

Para Romão, a alta na remuneração se deve principalmente a um movimento rápido de recomposição da mão de obra na indústria, que paga salários mais elevados que os outros setores. Ele acredita que a indústria pode zerar os postos de trabalho perdidos na crise agora em abril, gerando saldo líquido superior a 90 mil vagas. Em março, a indústria criou 75,5 mil empregos formais.

A aceleração do movimento de procura por força de trabalho começa a esbarrar em gargalos. Há pressões em setores-chaves da recente retomada econômica, como a construção civil. No Rio de Janeiro, segundo o sindicato da categoria, os trabalhadores conquistaram no mês passado reajuste nominal entre 8,99% e 10,86%. Nos 12 meses até março, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulou alta de 5,3%.

Em São Paulo, o reajuste poderá ser ainda maior. O sindicato dos trabalhadores no Estado negocia proposta de reajuste de 10% acima da inflação. " Há uma guerra entre as empreiteiras, que lutam pelos mesmos pedreiros e mestres de obras. Os trabalhadores estão ganhando sempre. Nem durante os anos 70, quando havia muita demanda devido à política industrial do Estado, vimos situação parecida " , diz Antônio Ramalho, presidente do sindicato.

O vice-presidente de relações capital trabalho do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (Sinduscon-SP), Haruo Ishikawa, adota um discurso cauteloso, preferindo não dizer qual percentual de aumento considera factível para os trabalhadores do setor, por estar na mesa de negociação. " É necessário ter os pés no chão " , diz ele, observando que insumos importantes como o aço têm subido de preço. O longo período de estagnação do setor, que durou até 2004, deixou como herança a escassez de mão de obra mais

**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

qualificada, diz Ishikawa. Segundo ele, o setor tem um convênio com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) para qualificar 60 mil trabalhadores neste ano em São Paulo. " E o setor está acostumado a qualificar trabalhadores nos canteiros de obras. "

O economista Fábio Ramos, da Quest Investimentos, destaca a alta dos salários na construção civil. Nos 12 meses até abril, o custo da mão de obra subiu 9,71%, segundo o Índice Nacional do Custo da Construção - 10 (INCC-10). É a maior alta nessa base de comparação desde julho de 2004. Ramos ressalta que a criação de empregos formais em março foi disseminada por todos os setores. A construção foi bem, com a geração de 38,6 mil vagas, mas o grande destaque foi o setor de serviços, com 112,5 mil postos. Os juros baixos para padrões brasileiros e a expectativa de forte crescimento são importantes para explicar a atual força do mercado de trabalho, diz Ramos.

Segundo Clemente Ganz Lúcio, diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese), os acordos com reajustes reais devem superar o recorde atingido em 2009. No ano passado, segundo levantamento do Dieese, o equivalente a 79,9% dos sindicatos de trabalhadores conquistaram acordos salariais superiores a inflação. " O ambiente é extremamente favorável às negociações. O país está crescendo de maneira diversificada, todos os setores estão demandando mão de obra, ampliando investimentos e se apoiando no mercado interno, que se fortalece justamente com a melhora do emprego e dos salários " , afirma.

A melhora na remuneração convive com o aumento da formalização, observa Romão. Para o economista, esse movimento duplo facilita o acesso do trabalhador a linhas de crédito, aumentando, portanto, seu poder de compra. A aceleração do consumo, por outro lado, já tem se refletido em aumento de preços (ver abaixo).

As pressões são mais evidentes na construção civil, mas também começam a aparecer em outros setores. Na indústria elétrica e eletrônica já há relatos de falta de mão de obra qualificada, segundo o gerente de economia da Abinee (a associação que reúne as empresas do setor), Luiz Cezar Elias Rochel. Segundo ele, a escassez de profissionais qualificados vai " do chão de fábrica até os níveis executivos " . O ponto é que mesmo no caso dos profissionais que atuam no chão de fábrica há exigência de qualificação, segundo ele.

Na indústria eletrônica, há necessidade de conhecimento para lidar com equipamentos computadorizados, por exemplo. " Começa a ocorrer uma disputa entre as empresas por trabalhadores mais qualificados " , afirma. Não são pressões de custos generalizadas, como no caso de um dissídio elevado, muito acima da inflação, mas de todo modo há um impacto, ainda que mais localizado. O número de trabalhadores no setor, que era de 165 mil trabalhadores em outubro de 2008 e caiu para 155 mil em maio de 2009, por conta do impacto da crise, voltou a 165 mil em fevereiro, diz Rochel.

Na indústria têxtil também começa a haver escassez de mão de obra qualificada em lugares como São Paulo e Santa Catarina, segundo o diretor-superintendente da Abit (a associação do setor), Fernando Pimentel. Ele diz que a questão do custo de mão de obra preocupa o segmento, que já enfrenta a forte concorrência dos asiáticos, facilitada pelo câmbio valorizado. Nesse cenário, ele considera importante que as negociações salariais sejam conduzidas com cautela, para não haver aumentos de custos muito pesados.

" A aceleração da economia pode e deve ser usada em mesas de negociação para aumentar salários " , diz Artur Henrique, presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que congrega quase 7 milhões 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

trabalhadores. " Se num ano de crise disputávamos 1% ou 2% de aumento real, podemos conseguir mais num ano de alta forte do PIB. "

Para negociar aumentos : Trabalhadores ganham força

Produtividade maior significa que o custo de produção diminuiu, abrindo espaço para aumentos salariais

DIÁRIO DO NORDESTE - Num ano em que o Brasil pode crescer mais de 6%, os sindicatos de trabalhadores da indústria ganharam um argumento forte para negociar aumentos salariais. A produtividade do setor em 2010, que no primeiro bimestre cresceu 15,4%, deve chegar ao fim do ano a 5%, de acordo com especialistas. Ainda assim, seria o maior aumento desde 2004, quando esse indicador de eficiência da indústria cresceu 6,8%, e o salário médio do trabalhador subiu 7,7%, segundo dados do IBGE. Produtividade maior significa que o custo de produção de cada item que sai da linha de montagem diminuiu, abrindo espaço para aumentos salariais, queda de preços ou ganhos de mercado.

Essa é a expectativa da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, entidade sindical ligada à CUT. Para seu presidente, Carlos Grana, a alta da produtividade, associada ao bom momento da economia, fez subir em 20% acima da inflação o salário da categoria, em cinco anos. "Apesar da crise em 2009, nas negociações no segundo semestre (com recuperação mais forte) conseguimos 3% de aumento real. Quem negociou no primeiro semestre conseguiu 1%".

O gerente executivo de Política Econômica da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Flávio Castelo Branco, está convencido de que "a chave do crescimento é a produtividade". "Maior produtividade significa menores custos. Pode remunerar melhor o empregado, pode levar a ganho de mercado, e até o governo ganha por meio da arrecadação. Outro reflexo aparece nos preços menores, aumentando a competitividade" Sílvio Sales, economista da Fundação Getulio Vargas (FGV), lembra que houve uma interrupção da trajetória de expansão contínua da produtividade com a crise financeira. "Mas já a partir do último trimestre do ano passado, a produtividade já tinha recuperado o patamar pré-crise. É um movimento saudável, uma vez que aumenta a competitividade do setor e também pode se reverter em ganho salarial". Só que, apesar da melhora de cenário, ainda há um obstáculo para as conquistas salariais dos trabalhadores: alta rotatividade. Mesmo negociando reajustes salariais acima da inflação, a rotatividade, que pode chegar a 30% em alguns setores da indústria, vem emperrando o aumento salarial médio da indústria.

**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

Remuneração no Ceará : Média salarial entre as piores

Salário médio de admissão no Estado, no primeiro trimestre de 2010, ainda está entre os piores do País

DIÁRIO DO NORDESTE (Anchieta Dantas Jr) - Embora em março deste ano o Ceará comemore os melhores resultados da série histórica do mercado de trabalho, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), divulgados na última quinta-feira pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em termos de rendimentos ainda há o que avançar. Ao mesmo tempo em que o emprego cresce, o salário médio de admissão no Estado, no primeiro trimestre de 2010, ainda está entre os piores no ranking das 27 unidades da federação, ocupando a 24ª colocação. Só não perde para os Estados do Amapá, Rio Grande do Norte e Paraíba.

Nos três primeiros meses deste ano, os trabalhadores que conseguiram emprego com carteira assinada, no Ceará, foram admitidos com um salário médio de R\$ 650,27, cerca de 25% a menos que o salário médio nacional, que foi de R\$ 816,70 - aumento real de 4,37% ante mesmo período de 2009. No ranking dos maiores salários médios de admissão, o Estado de São Paulo segue líder, com R\$937,92, quase 15% a mais que a média do País. O Rio de Janeiro vem na sequência, com R\$ 902,27; seguido pelo Distrito Federal (R\$ 837,43) e Santa Catarina (780,11).

NORDESTE : Já na comparação com os demais estados do Nordeste, o Ceará vem na sétima posição, ganhando somente do Rio Grande do Norte (R\$ 641,29) e da Paraíba (R\$ 630,74). O maior salário médio de admissão, no primeiro trimestre deste ano, na Região é ostentado pela Bahia (R\$ 761,02) - 9º no ranking nacional, mas que também está abaixo do salário médio do no País. O Maranhão vem em seguida, com R\$ 732,19; seguido de Pernambuco (R\$ 726,10), Alagoas (R\$ 700,78), Sergipe (R\$ 693,59) e Piauí (R\$ 687,56). Confrontando com a média do Nordeste (R\$ 691,50), o salário médio de admissão no Ceará também deixa a desejar. Os trabalhadores que aqui foram contratados no primeiro trimestre de 2010 tiveram registrados na carteira profissional um rendimento cerca de 6% inferior.

**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 Estado, o salário médio de admissão dos homens ainda é superior ao do sexo feminino: quase 5%. No período, o sexo masculino foi admitido ganhando, em média, R\$ 660,09, face R\$ 629,15 recebido pelas mulheres. No País, o salário médio de contratação para homens foi de R\$ 850,07, contra R\$ 752,98 para o sexo feminino - aproximadamente 13% acima.

Sindicato de Fortaleza não consegue comprovar que tem representatividade para dissídio coletivo

NOTÍCIAS TST (MÁRIO CORREIA) - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Fortaleza e Região Metropolitana não conseguiu convencer a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho de que tinha legitimidade para propor dissídio coletivo em nome da categoria, em ação demandada com o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de Fortaleza.

Em recurso ordinário interposto junto à SDC contra decisão do 7º Tribunal Regional que extinguiu o seu processo sem resolução do mérito, a instituição alegou que “dissídio coletivo não é meio próprio para se discutir a legitimidade da entidade sindical” e ressaltou que no seu caso, na qualidade de sindicato mais antigo na base territorial, fundado em 1933, a legitimidade deveria ser presumida.

Ao examinar a questão na SDC, o ministro Walmir Oliveira da Costa, relator, informou que embora a questão da disputa intersindical de representatividade seja da competência da Vara do Trabalho, após a Emenda Constitucional nº 45, a jurisprudência do TST tem admitido pronunciar-se nesses conflitos, de forma incidental.

Para o relator, ainda que se pudesse reconhecer a representatividade questionada, a decisão regional deveria ser mantida, diante de outras irregularidades insanáveis. Faltou ao sindicato apresentar o edital de convocação da categoria e a lista de presença dos trabalhadores presentes na assembleia que atestariam a existência de quorum mínimo, exigível à instauração do dissídio coletivo junto à justiça trabalhista. Qualquer desses documentos implica a extinção do processo sem resolução do mérito, como estabelece o artigo 267, IV, do Código de Processo Civil, esclareceu o ministro.

Ainda segundo o relator, a Ata da Assembleia Geral dos Trabalhadores não transcreveu a pauta de reivindicação de forma adequada, pois não contém os termos da ata da assembleia geral, como exige a Orientação Jurisprudencial nº 8 da SDC do TST. Assim, diante da demonstração de que as exigências estabelecidas pela legislação e pela jurisprudência do TST não foram atendidas, o relator decidiu negar provimento ao recurso da entidade sindical. Seu voto foi seguido pelos demais ministros da SDC. (RODC-87100-71.2003.5.07.0000)

Tribunais condenam empresas a pagar indenização a inventores

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

Decisões determinam o recebimento de metade do lucro alcançado com a invenção

VALOR ECONÔMICO (ADRIANA AGUIAR) - A Justiça do Trabalho tem condenado empresas ao pagamento de indenizações, em alguns casos milionárias, a ex-empregados que inventaram produtos ou processos de fabricação e não foram devidamente remunerados. Os juízes entendem, com base na Lei de Propriedade Industrial - Lei nº 9.279, de 1996 -, que o trabalhador deve receber metade do lucro auferido com a novidade. Os empregados contratados exclusivamente para desenvolver pesquisas ou invenções, porém, não teriam esse direito. Pelo menos três casos sobre o tema já foram julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em favor dos trabalhadores.

Todos os casos analisados pelo TST envolvem invenções para companhias ferroviárias. Em um processo contra a União, sucessora da extinta Rede Ferroviária Federal (RFFSA), a 3ª Turma do TST manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais que garantiu indenização de US\$ 390 mil a um mecânico. Ele projetou dois aparelhos para auxiliar na manutenção de vagões. A relatora do processo, ministra Rosa Maria Weber, entendeu que tanto empregado quanto empregador estão protegidos pela Lei de Propriedade Industrial. No entanto, para ela, a criação intelectual do trabalhador deve ser remunerada.

Em outro caso julgado pelo TST, um ex-mecânico da Ferrovia Centro-Atlântica, controlada pela Vale, recebeu indenização por inventar um dispositivo para remover o conjunto de freios das locomotivas dos trens. A remoção, necessária para a manutenção do equipamento, durava cerca de dois dias. Com o novo mecanismo, a tarefa passou a ser realizada em aproximadamente duas horas. A Vale também foi condenada, em outro processo analisado pelo TST, a indenizar um trabalhador que inventou uma peça, utilizada no engate dos vagões da companhia, que substituiu uma similar importada dos Estados Unidos.

Em segunda instância, a MetroRED, comprada pela Oi, dona de uma rede de fibras ópticas que se estende por São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte, foi condenada a indenizar um técnico de informática. Ele inventou um dispositivo chamado Reset EQ 001, utilizado para colocar o sistema novamente em operação após breve anormalidade, como falta de energia. Sem o dispositivo, um funcionário ficava encarregado de religar o sistema.

No Espírito Santo, um eletricitista também conseguiu, em segunda instância, ser indenizado pelo uso de sua invenção. Ele criou para a Vale um aparelho que reduziu consideravelmente o número de trabalhadores necessários para detectar curtos-circuitos em linhas férreas. Segundo a perícia, a atividade demandava 26 homens por hora e era executada em oito horas diárias. Com a invenção, o número de empregados necessários para a tarefa caiu para três por hora e a atividade passou a ser realizada em pouco mais de uma hora. O inventor recebeu gratificação de R\$ 905. Mas os juízes do Tribunal Regional do Trabalho entenderam que a empresa deveria remunerar de forma mais justa o empregado em razão dos lucros proporcionados pela invenção. A Vale foi obrigada a pagar ao trabalhador 50% do lucro auferido com o aparelho. O ex-empregado será remunerado entre 2000 e 2013 - prazo em que vence a patente registrada pela empresa no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI).

Para o advogado Kleverton Mesquita Mello, que defende os trabalhadores nas ações contra a Ferrovia Centro-Atlântica e Oi, se o empregado gerou lucros à empresa com sua invenção, que foi além do trabalho para o qual foi contratado, ele tem de ser remunerado. Por nota, o departamento jurídico da Oi informou que não comenta o assunto.

**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 departamento jurídico da Vale afirmou, por meio de nota, que há " muitas complexidades fáticas nesse tipo de processo " . E que " é necessário analisar cada caso particularmente " . A companhia, segundo nota do diretor do Instituto Tecnológico Vale (ITV), Luiz Mello, " tem hoje uma política clara de incentivo à inovação que tomou como base a legislação brasileira e as práticas de empresas líderes em suas áreas de atuação " . Mas, naturalmente, diz o executivo, " as soluções recentes não resolvem questões passadas ou ações em curso, cada qual com sua dinâmica e especificidades próprias " .

Cláusula no contrato de trabalho pode evitar derrota na Justiça

VALOR ECONÔMICO (ADRIANA AGUIAR) - Algumas empresas estão encontrando maneiras de evitar condenações na Justiça. A Otam Ventiladores, por exemplo, saiu vencedora em ação que chegou ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio Grande do Sul. Ela alegou no processo, ajuizado por um operador de prensa, que no contrato de trabalho havia uma cláusula prevendo que qualquer invenção desenvolvida pelo empregado seria de propriedade exclusiva da empresa. O trabalhador criou um rotor com resíduos de chapas resultantes da fabricação de outra peça.

A indenização foi afastada pelo TRT com base na exceção prevista no artigo 91 da Lei de Propriedade Industrial - Lei nº 9.279, de 1996. " Apesar dessas ações serem incomuns, já tínhamos colocado preventivamente essa cláusula em todos os contratos de trabalho " , diz o advogado da Otam, André Jobim de Azevedo, do escritório Faraco de Azevedo Advogados.

A existência dessas cláusulas nos contratos de trabalho, porém, podem ser passíveis de contestação, segundo o advogado trabalhista Marcos Alencar. " Como no direito do trabalho vale mais a realidade do que o que está escrito, se o empregado comprovar que sua função nada tinha a ver com a de inventor, ele poderá receber indenização. E a cláusula então poderá ser considerada nula " , afirma.

Empresas que conseguem provar na Justiça que a invenção é inerente à atividade do trabalhador também têm se livrado das condenações. Um dos casos envolve a Petrobras Transporte (Transpetro) e um auxiliar de segurança, que afirmou ter elaborado uma planilha para controlar a entrada e saída de equipamentos de segurança. Ao julgar o caso, no entanto, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decidiram que ele tinha como uma de suas atribuições controlar a entrega dos equipamentos de proteção individual e que, por isso, não deveria ser indenizado pela invenção. Procurada pelo **Valor**, a Transpetro não deu retorno ao pedido de entrevista.

Intervalo entre jornada de trabalho não pode ser inferior a uma hora

NOTÍCIAS TST (LILIAN FONSECA) - A Mahle Componentes de Motores do Brasil deverá pagar a ex-empregado da empresa o intervalo intrajornada reduzido por norma coletiva como hora extraordinária. A decisão é da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho que aceitou pedido do trabalhador nesse sentido.

Na Justiça do Trabalho, o ex-operador de máquinas da empresa contou que cumpria jornada de oito horas diárias com intervalo de apenas 30 minutos para refeição e descanso. Em determinado momento do contrato,

**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 intervalo mínimo de uma hora entre jornadas, previsto no artigo 71 da CLT, sofreu ainda redução por meio de acordo coletivo.

O Juízo de primeira instância considerou inválida a cláusula do acordo coletivo que previa a redução do intervalo e condenou a Mahle ao pagamento de uma hora extra diária ao trabalhador. Já o Tribunal do Trabalho mineiro (3ª Região) entendeu que a regra da CLT pode ser flexibilizada por negociação coletiva, pois a Constituição reconhece validade aos acordos e convenções coletivas (artigo 7º, XXVI). Então o TRT condenou a empresa ao pagamento de 30 minutos extras diários (para completar a exigência de intervalo mínimo de uma hora) apenas no curto período em que o acordo coletivo não estava em vigor. No mais, o Regional concluiu pela legalidade do acordo que reduzira o intervalo intrajornada e excluiu da condenação os créditos deferidos em sentença a título de intervalo durante a vigência do acordo coletivo. Contudo, a relatora do recurso de revista do trabalhador na Quarta Turma, ministra Maria de Assis Calsing, observou que o intervalo mínimo de uma hora entre jornadas previsto na CLT tem por finalidade garantir a saúde física e mental do trabalhador. Assim, por ser norma de ordem pública e necessária, não pode ser afastada por meio de acordo entre as partes.

De acordo com a ministra, a decisão do TRT contrariou o entendimento do TST em relação a essa matéria, porque a Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 trata especificamente da invalidade da norma coletiva que prevê supressão ou redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

Por essas razões, a relatora recomendou o restabelecimento da sentença que condenara a empresa ao pagamento de uma hora extra diária e foi acompanhada, à unanimidade, pelos demais ministros da Turma. (RR- 61900-74.2009.5.03.0061)

Vale-Refeição pode dar benefícios fiscais às empresas

CONSULTOR JURÍDICO (IVAN LUÍS BERTEVELLO) - Comumente presente na vida de praticamente a totalidade dos colaboradores das empresas hoje em dia, o vale-refeição é largamente utilizado pelas pessoas que trabalham e que, durante a pausa para almoço e descanso, o utilizam para realizar suas refeições.

Ao contrário do que ocorre com o vale-transporte, o vale-refeição não é obrigatório por lei, sendo sua concessão uma liberalidade das empresas, salvo quando previsto em contrato de trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), tornando-se obrigatório.

Porém, há uma dúvida que permanece para o empresariado: o vale-refeição concedido pela empresa é considerado como salário ou tem caráter indenizatório (não-salarial)?

Esta pergunta é de suma importância, devido a seu efeito no pagamento de obrigações tributárias e verbas trabalhistas. Se o vale-refeição for considerado como salário, integrará a remuneração e refletirá para o pagamento de verbas rescisórias, bem como nos recolhimentos previdenciários e de FGTS. E, de fato, poderá na prática ocorrer as duas hipóteses.

O vale-refeição poderá tanto ser considerado como salário (fazendo parte integrante da remuneração do funcionário) bem como ser considerado como uma parcela de caráter indenizatório (livre das incidências legais tributárias e verbas salariais). O divisor de águas está na questão de como ele é fornecido, e se está em observância com a legislação que rege o assunto.

Regulando o assunto, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi instituído pela lei 6.321/1976, e tem por objetivo incentivar que as empresas forneçam alimentação de qualidade aos trabalhadores, melhorando assim, a qualidade de vida destes empregados. Sua inscrição é facultativa, e não obrigatória. A

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

empresa que desejar aderir ao programa deverá fazê-lo nos termos aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Como uma das vantagens para a empresa, será concedido um incentivo fiscal por meio do IR (imposto de renda), permitindo-lhe o cômputo das despesas de custeio do serviço de alimentação como operacionais e, além disso, a dedução de percentual dessa parcela diretamente do imposto devido.

Após as formalidades legais preenchidas e observando o que dispõe a legislação, o vale-refeição fornecido pela empresa não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos. Além disso, a empresa poderá determinar a participação do trabalhador nas despesas com o PAT, sendo esta participação financeira do trabalhador limitada, no entanto, a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido. Entretanto, a empresa poderá não descontar nenhum valor, pois o que a legislação prevê é um teto, não um valor mínimo – podendo até não realizar nenhum desconto, o que não lhe prejudicará, pois basta estar de acordo com as regras do PAT para que possa gozar dos benefícios fiscais, além do vale-refeição não possuir natureza salarial.

Todavia, nos programas elaborados em desacordo com a legislação, o fornecimento do vale-refeição incidirá para todos os efeitos legais. Um exemplo dessa situação é se o vale-refeição for concedido em dinheiro – mesmo empresa inscrita no PAT e ainda que a empresa não desconte valor, tais benefícios serão considerados como parte integrante da remuneração do trabalhador e, conseqüentemente, terão todas as incidências tributárias (FGTS, INSS e IR), além de integrar a base de cálculo para fim de férias, 13º salário e verbas rescisórias. Outra situação é se o vale-refeição é concedido a título gratuito para o empregado, mas por força do contrato de trabalho e a empresa não está inscrita no PAT.

O importante é que a empresa, ao tomar a iniciativa de fornecer o vale-refeição a seus colaboradores, cumpra com as regras atinentes ao PAT, para que ela possa gozar dos benefícios fiscais e o vale-refeição ganhe caráter indenizatório (não-salarial), não se integrando na remuneração do funcionário, livre das incidências tributárias e verbas trabalhistas. Essa atitude evitará que a empresa seja penalizada no futuro com ações trabalhistas, evitando um passivo tributário

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

