



# 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, 18 de Maio de 2010 - ANO III- Nº 267**

**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.*

## **Trabalhista: Poucas empresas implementaram as mudanças, que entram em vigor em agosto**

## **Sindicatos questionam na Justiça nova norma do ponto eletrônico**

VALOR ECONÔMICO (ADRIANA AGUIAR) - O prazo para as empresas que controlam a jornada de trabalho de seus funcionários por meio do ponto eletrônico se adaptarem às novas exigências do Ministério do Trabalho e Emprego vence em três meses. Mas, ao que tudo indica, as companhias não estão tão preocupadas com isso. Muitas não adquiriram ainda os novos equipamentos nos moldes exigidos pela portaria (leia matéria ao lado). E pelo menos dois sindicatos patronais já contestam a norma na Justiça. São eles o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis do Rio Grande do Sul (Sescon-RS) e o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre (Sindilojas).

A Portaria nº 1510, válida a partir de 25 de agosto, foi editada com o objetivo de evitar fraudes no controle da jornada de trabalho dos empregados. A norma exige que o relógio eletrônico emita comprovantes em papel em todas as entradas e saídas dos trabalhadores, que podem servir de provas em futuras ações judiciais. O equipamento deve conter ainda uma espécie de "caixa preta" que vai registrar todo o fluxo dos trabalhadores, sem que haja - pelo menos em tese - a possibilidade de alteração. A máquina também deve conter uma entrada USB para que o fiscal do trabalho tenha acesso às informações do fluxo dos empregados.

Essas alterações forçam as empresas a realizar investimentos. No entanto, não coibirá fraudes, na avaliação de advogados. Para atender as mudanças, será necessário modernizar entre 500 mil e 600 mil máquinas espalhadas pelo país, que registram a entrada e saída de cerca de 40 milhões de trabalhadores. As novas máquinas possuem modelos cujos valores variam de R\$ 3 mil a 6 mil a unidade.

Para o advogado do Sindilojas e do Sescon, Luiz Fernando Moreira, sócio do Flávio Obino Filho Advogados, o Ministério do Trabalho extrapolou seu poder de regulamentar ao editar essa portaria, que criou obrigações não previstas em lei. Isso porque, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apenas obriga as empresas com mais de dez empregados por estabelecimento a registrar respectivos horários de trabalho, seja de forma manual, mecânica ou eletrônica. Além disso, segundo o advogado, há um grande desperdício de papel, que está na contramão da atual preocupação ambiental atual. Moreira afirma que há empresas menores que já cogitam voltar para a utilizar o registro manual ou mecânico da entrada e saída dos funcionários.

A Confederação Nacional do Comércio (CNC) também já preparou dois pareceres sobre o tema. Segundo o assessor jurídico da entidade, Guilherme Kopfer, a confederação cogita propor uma ação na Justiça caso fique realmente comprovado que essa nova exigência trará gastos elevados para as empresas. Nesse caso, segundo ele, a norma afrontaria o princípio constitucional da proporcionalidade, pois os valores a serem gastos pelas companhias não justificariam as novas imposições.

**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 mesmo o argumento relativo à inibição das fraudes, utilizado como justificativa pelo Ministério do Trabalho para o uso do novo equipamento, tem sido rebatido pelos advogados. Para o advogado trabalhista Marcos Alencar, a empresa ou o empregado que tem a intenção de fraudar sempre arruma novas maneiras de burlar as regras. Segundo ele, ainda que não haja mais a possibilidade de adulterar o registro de ponto no relógio eletrônico, nada impede que o empregador exija, por exemplo, que o empregado comece a trabalhar mais cedo ou fique até mais tarde e apenas registre seu ponto nas horas estabelecidas.

Há, no entanto, empresas que já planejam comprar o novo equipamento, segundo o advogado Fábio Medeiros, do Machado Associados Advogados e Consultores. Ele, que já promoveu dois eventos sobre o ponto eletrônico para clientes de médias e grandes empresas, afirma que as companhias em geral têm preferido cumprir as alterações na legislação.

Mesmo diante de críticas, o procurador do trabalho em Minas Gerais, Geraldo Emediato de Souza, acredita que esse novo modelo de relógio exigido deve diminuir a possibilidade de fraudes, principalmente ao exigir a emissão dos comprovantes para os empregados. Na avaliação de Souza, ficará mais fácil fiscalizar as empresas. O procurador entende que não há qualquer ilegalidade na nova portaria. Ele afirma que cabe ao Ministério do Trabalho regulamentar o uso do ponto eletrônico, estabelecido pela CLT. Segundo um levantamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho, divulgado em março, há uma estimativa de que deixam de ser pagos cerca de R\$ 20,3 bilhões referentes a horas extras por ano no Brasil.

## Empresas voltam a usar o velho relógio mecânico

VALOR ECONÔMICO - Ainda não há uma grande procura pelos novos equipamentos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o registro eletrônico de ponto. Mas a demanda pelos antigos relógios mecânicos é crescente. "As vendas subiram 30% depois da edição da portaria", diz o presidente da Associação das Empresas Brasileiras Fabricantes de Registro Eletrônico de Ponto (Abrep), Raul César Gottlieb, entidade que congrega 18 fabricantes do país.

De acordo com Gottlieb, em dezembro foram fornecidos certificados do Ministério do Trabalho para cerca de 20 modelos eletrônicos já existentes no mercado. Porém, ainda assim, não houve uma grande procura por essas novas máquinas. As vendas de dois mil equipamentos mensais, em média, caíram 95% em agosto, quando foi editada a Portaria nº 1510. Cresceram de lá para cá, mas continuam fracas, 20% menores em relação ao período anterior à norma.

Em compensação, cresceram as vendas dos antigos relógios mecânicos, que obrigam o trabalhador a bater o cartão. "Como as novas regras só valem para o ponto eletrônico, muitas empresas menores optaram por voltar ao relógio antigo", afirma o presidente da Abrep.

De acordo com ele, as empresas ainda resistem em investir no novo equipamento. "Até porque não se sabe se serão mesmo fiscalizadas e autuadas por não cumprir a portaria ou se a Justiça poderá derrubar a nova regulamentação", diz Gottlieb. "Como tudo ainda é muito incerto, acredito que as empresas ainda estão aguardando até ter certeza de que essa norma veio mesmo para ficar."

Para ele, o Ministério do Trabalho deveria ter ouvido os fabricantes antes de editar a portaria. Por isso, diz, muitos pontos da norma têm sido alvo de críticas. Entre eles, o fato de se exigir a emissão de papel para 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

comprovação do horário de entrada e saída do trabalhador, o que gera custos adicionais para as empresas. E a obrigatoriedade de se ter um relógio para os empregados e outro para os terceirizados.

## CNI contesta no STF taxação de produtos gráficos

CONSULTOR JURÍDICO - A Confederação Nacional da Indústria está questionando no Supremo Tribunal Federal a dupla exigência tributária – ISS e ICMS – imposta pela Lei Complementar 116/2003. A entidade pede para que seja declarada inconstitucional a interpretação da lei que estabelece a incidência de ISS sobre a atividade gráfica que produz bens que serão utilizados como insumo, produto intermediário ou material de embalagem.

De acordo com a CNI, o subitem 13.05 da Lista de Serviços – que prevê a tributação pelo ISS das atividades de composição gráfica, fotocomposição, clicheria, zincografia, litografia e fotolitografia – comporta duas interpretações. A primeira é a de que todas as atividades desenvolvidas na produção gráfica sempre e necessariamente se caracterizam como uma prestação de serviço e, portanto, estão, em qualquer ocasião, sujeitas ao ISS, independentemente do objeto, resultado e destino.

A segunda interpretação sustenta quem nem sempre as atividades desenvolvidas pela indústria gráfica se caracterizam como serviços para fins de tributação pelo ISS. Em algumas hipóteses, há prestação de serviço, em outras, venda de mercadoria. Segundo essa dissociação, há serviço, tributável pelo ISS, quando o núcleo do negócio jurídico é o esforço humano destinado à satisfação do interesse do tomador enquanto usuário final. Por outro lado, há venda de mercadoria, tributável pelo ICMS, quando o núcleo do negócio jurídico é a produção de bens que serão utilizados como insumo, produto intermediário ou material de embalagem em posteriores operações comerciais ou industriais.

“Na presente ação, sustenta-se ser essa segunda interpretação a única compatível com a Constituição. De fato, existem atividades desenvolvidas pela indústria gráfica que não podem ser qualificadas de serviços porque envolvem, na verdade, mera venda de mercadorias. Sendo assim, a interpretação de que toda atividade gráfica está sempre e necessariamente sujeita à tributação pelo ISS é inconstitucional tanto por tributar com este imposto aquilo que não é serviço quanto por afastar a tributação com o ICMS aquilo que é venda de mercadoria”, argumenta a CNI.

Para a Confederação, essa situação estaria violando as regras de competência tributária previstas nos artigos 155, inciso II, e 156, inciso III da Constituição de 1988.

## Ação Rescisória derruba isenção de contribuição

CONSULTOR JURÍDICO (ALESSANDRO CRISTO) - A Justiça não perdeu as empresas que discutiram por anos com o INSS sobre o pagamento da fração da contribuição previdenciária relativa ao Inkra. Apesar de existirem quatro posições diferentes do Superior Tribunal de Justiça sobre o tema nos últimos dez anos, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região aceitou Ação Rescisória movida pelo fisco contra uma empresa que havia obtido decisão favorável transitada em julgado desde o ano passado. A última palavra do STJ sobre a incidência do Inkra foi dada em 2006, contra os contribuintes. Agora, a União começa a reaver o prejuízo.

No STJ, a questão começou a ser decidida em 1999, quando a corte entendeu que empresas sediadas em perímetro urbano não deveriam recolher ao Inkra os 0,2% sobre a folha de pagamentos cobrados pelo INSS, já que o tributo é revertido a uma autarquia agrária. Dois anos depois, a jurisprudência virou, e foi o fisco quem comemorou. Nova inversão de entendimento aconteceu em 2003, liberando as empresas do pagamento.

Até que, em 2006, a corte definiu que a parcela incide sobre a folha de todas as empresas, levando em conta que o tributo, destinado à reforma agrária, “tem natureza de intervenção no domínio econômico, não

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

importando que o sujeito passivo não se beneficie diretamente da arrecadação”, segundo a ministra Eliana Calmon. Esse voto vencedor enterrou o entendimento de que a contribuição para o Incra era previdenciária, extinta pela norma que passou a regular a Previdência, a Lei 8.212/1991.

Em 2008, o Supremo Tribunal Federal impediu a subida da demanda à corte, por falta de repercussão geral, e encerrou o assunto. O argumento foi de que, apesar dos milhões de reais envolvidos, a questão só dizia respeito às empresas urbanas.

Com a pacificação do tema, a Procuradoria-Regional da Fazenda Nacional no Sul foi à desforra, e o Auto Posto Gaspar foi uma das vítimas. A procuradoria pediu a desconstituição de um acórdão que reconheceu que a contribuição ao Incra, criada pela Lei 2.613/1955, não era devida a partir de 1991, quando entrou em vigor a Lei 8.212. O valor exigido de volta com a Ação Rescisória foi de R\$ 41 mil.

O acórdão favorável à empresa, que acabou rescindido no último dia 12 de abril, é da 2ª Turma do TRF-4. A empresa havia ajuizado Mandado de Segurança em 2002 na Justiça Federal de Santa Catarina. A decisão do TRF transitou em julgado em maio do ano passado.

Munida do esgotamento das discussões, a Fazenda pediu a rescisão do acórdão dois meses depois, dentro do prazo legal de dois anos após o trânsito. O pedido foi acatado pela 2ª Turma do TRF-4, segundo voto da relatora do processo, juíza federal Vânia Hack de Almeida. O acórdão final foi publicado no dia 19 de abril.

## ERRO DE CÁLCULO

A prática de lavar roupa-suja, no entanto, nem sempre dá certo. Em 2006, o Tribunal Regional Federal da 2ª Região indeferiu uma Ação Rescisória movida pelo fisco, que pretendia cobrar a Cofins não paga pelo escritório Gaia, Silva, Rolim & Associados Advocacia Tributária. A banca havia conseguido decisão favorável da corte para não recolher a contribuição, alegando ser uma sociedade civil regulamentada, isentada pela Lei Complementar 70/1991. O acórdão transitou em julgado em 2005.

Em 2008, o Supremo pôs um ponto final na questão, considerando que a Lei 9.430/1996, apesar de ser uma lei ordinária e hierarquicamente inferior à LC 70/1991, revogou a isenção, já que a lei de 1991, de complementar só tinha o nome, sendo na verdade uma lei “materialmente ordinária”. A decisão levou o fisco a cobrar do escritório o que não foi pago durante o período abrangido pelo acórdão do TRF-2.

Mas a corte, ao analisar o pedido, extinguiu o processo por falta de interesse. “A última decisão de mérito foi proferida pelo Egrégio Superior Tribunal de Justiça, a qual transitou em julgado em 01.05.2005”, disse o relator do processo, desembargador federal Paulo Freitas Barata. Nesse caso, a ação deveria ter sido ajuizada no próprio STJ, onde o processo terminou, e não no TRF.

Em 2008, o vice-presidente do tribunal, desembargador federal Fernando Marques, admitiu o envio de recursos ao STF e ao STJ. No último dia 6 de maio, a 2ª Turma do STJ rejeitou contestação da União contra a rejeição do recurso pelo relator, ministro Mauro Campbell Marques.

## Empresa não pode descontar hora de funcionário liberado para ver a Copa

*Desconto só pode acontecer caso haja prévio acordo entre as duas partes. Empregador, porém, tem todo o direito de não liberar o funcionário.* Gabriela Gasparin (G1.Globo.com)

As empresas não podem descontar as horas dos funcionários que forem liberados para assistir aos jogos da Copa, a não ser que haja acordo ou contrato prévio sobre o assunto, afirmam advogados ouvidos pelo G1. Segundo os especialistas, as empresas têm, contudo, todo o direito de impedir que os funcionários assistam às

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

partidas do mundial e continuem trabalhando. De acordo com o advogado Marcos César Amador Alves, o desconto das horas de trabalho não pode acontecer quando a empresa tratar o assunto como uma "liberalidade", ou seja, dispensar a todos como um benefício. Por outro lado, é possível que empresas façam acordo prévios com os trabalhadores e optem por liberá-los desde que as horas sejam compensadas mas, nesse caso, o profissional precisa ser avisado que isso ocorrerá.

**FALTAR SEM AVISAR A EMPRESA:** Leandro Antunes, professor de direito do trabalho da Academia Brasileira de Educação, Cultura e Empregabilidade (Abece), afirma que o funcionário pode se dar mal caso opte por faltar no dia do jogo, no caso de a empregadora não liberá-lo para ver a partida. De acordo com Antunes, o trabalhador que faltar sem justificativa ao trabalho pode receber advertências. Se persistirem as faltas, o empregador pode aplicar a suspensão e, caso o profissional continue faltando, ele poderá ser despedido por justa causa. O advogado Alan Balaban Sasson lembra, porém, que a advertência tem de ser imediata, no dia seguinte ao da falta. Além das advertências e punições, aquele que faltar poderá ter as horas descontadas do salário no final do mês, explicam os advogados.

**NÃO LIBERAR TODOS:** De acordo com os especialistas, os empregadores até podem optar por liberar alguns funcionários para assistir aos jogos e outros não, desde que o ato não seja discriminatório, sem uma justificativa plausível. "É uma questão de bom senso e depende do cargo do trabalhador, como um médico de plantão, por exemplo", afirma Sasson. Se o funcionário se sentir discriminado na divisão de quem folga e de quem trabalha, é possível entrar com uma ação na Justiça por discriminação, caso haja de fato o ato discriminatório, afirmam os advogados.

## CLT permite revista de funcionários, mas sem abuso

CONSULTOR JURÍDICO (EDUARDO PRAGMÁCIO FILHO) - A empresa, exercendo o seu poder diretivo e fiscalizador, pode proceder à revista de seus funcionários. No entanto, essa revista não pode ser íntima. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) prescreve no artigo 373-A que é vedado ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas das funcionárias. A Constituição Federal de 1988 não distingue homens e mulheres, portanto, a interpretação que vem sendo dada àquele dispositivo da lei específica se estende também aos homens.

Considera-se revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. O Tribunal Superior do Trabalho entende que se houver revista íntima, expondo o trabalhador a situação vexatória, cabe indenização por danos morais.

É possível, sim, a revista, mas com alguns cuidados e limites, sempre respeitando a intimidade, a honra e a imagem dos empregados. Antes de tudo, é necessário ter um motivo justo para tal ato, ou seja, que no estabelecimento ou setor haja bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou bens que tenham relevância para a atividade empresarial e para a segurança das pessoas.

Se for possível evitar a revista usando tecnologia (como os detectores de metal) ou vestimentas especiais (macacões sem bolso), deve ser priorizado o método alternativo. A revista, sempre, deve ser a última opção.

Em seguida, deve haver um ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado. O trabalhador deve ser avisado previamente que vai haver o procedimento. Em regra, nos instrumentos coletivos (acordos e convenções), são dispostas cláusulas tratando do 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

A revista deve ter, ainda, caráter geral e impessoal, utilizando critérios objetivos, com a menor publicidade possível, para não expor o empregado a situação vexatória. Só pode ser realizada no âmbito da empresa e de preferência ao término da jornada. Fora do estabelecimento, a competência é da autoridade policial.

As bolsas das mulheres, por exemplo, não podem ser “vasculhadas”. As empresas devem “educar” as empregadas a trazerem o mínimo em suas bolsas, como documentos e objetos de higiene pessoal. Isso facilitaria o processo de revista das bolsas, que, repita-se, deve ser superficial.

Por fim, a revista deve ser discreta, com urbanidade e civilidade, sem expor o empregado a outros empregados ou ao público. Jamais poderá acontecer o despir de roupas ou mostrar partes íntimas do corpo e do vestuário. Homens revistam homens, mulheres revistam mulheres.

Sabendo de tudo isso e tomando esses cuidados, as empresas têm boas razões para se defender em eventual demanda judicial, sem perder de vista o objetivo da medida que é ter um controle maior do patrimônio empresarial.

## **Empregador é responsabilizado por ter feito má escolha de seguradora**

Notícias TRT 3ª Região - Acompanhando voto do desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior, a 3ª Turma do TRT-MG manteve a condenação subsidiária de uma empresa a pagar ao ex-empregado indenização correspondente à que receberia do seguro de vida em grupo, contratado pela empresa em benefício dos empregados para atender a norma coletiva da categoria. É que a indenização não foi paga ao trabalhador, porque a seguradora foi entrou em liquidação extrajudicial (intervenção econômica do Estado na empresa, em regra, com a paralisação das suas atividades, para restabelecer as finanças e pagar credores).

A ex-empregadora não se conformou com a sua condenação subsidiária, insistindo que cumpriu a obrigação prevista na norma coletiva, ao contratar o seguro de vida em grupo com a empresa seguradora. Mas, conforme esclareceu o relator do recurso, apesar de a cláusula 48 da convenção coletiva de trabalho não ter estabelecido as condições para direito ao prêmio do seguro, a reclamada publicou edital de concorrência, para escolha da seguradora, prevendo a necessidade de cobertura para invalidez permanente total ou parcial ou de morte, por acidentes ou por causas naturais, com garantia adicional em caso de invalidez por doença.

"Assim, a obrigação da primeira reclamada não era apenas e tão somente contratar Seguradora e com ela entabular o contrato de seguro de vida em grupo. A sua obrigação era garantir aos empregados o recebimento do prêmio do seguro, caso alcançada as condições de cobertura previstas no contrato que ela própria descreveu quais seriam, conforme Edital de Concorrência", ressaltou o magistrado.

A seguradora contratada reconheceu o direito do reclamante ao recebimento do prêmio, em 25 de junho de 2007, mas negou-se a pagá-lo, por causa de sua liquidação extrajudicial, decretada em 18 de janeiro de 2006. No entender do desembargador, a ex-empregadora se comprometeu expressamente a contratar seguro de vida, cujo alcance foi previsto no edital de concorrência, incluindo a invalidez por doença, como é o caso do reclamante. Se, ao contratar a seguradora, não escolheu empresa idônea, a recorrente descumpriu a negociação coletiva, que garantia aos empregados seguro de vida. Não há dúvida que houve a culpa in eligendo da ex-empregadora, ao fazer a má escolha daquela a quem confiou a obrigação prevista na norma coletiva. Por isso, deve arcar com a indenização substitutiva do seguro de vida, de forma subsidiária, já que a devedora principal é a empresa seguradora.

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**

