



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, 01 de Junho de 2010 - ANO III- Nº 275

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.

Previdência Social anuncia hoje mudanças no FAP

VALOR ECONOMICO (ARTHUR ROSA / ADRIANA AGUIAR) - O ministro da Previdência Social, Carlos Eduardo Gabas, anuncia hoje mudanças no polêmico Fator Acidentário de Prevenção (FAP), mecanismo adotado neste ano para aumentar ou reduzir as alíquotas da contribuição ao Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), com base nos índices de cada empresa. A nova metodologia de cálculo do tributo é alvo de inúmeras ações na Justiça, além de 7,2 mil recursos administrativos. Também tramita no Supremo Tribunal Federal (STF) uma ação direta de inconstitucionalidade (Adin), ajuizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

Ontem, o Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS) esteve reunido durante toda a tarde para debater o assunto e aprovou "adaptações" na aplicação do FAP, que serão anunciadas hoje. De acordo com a o órgão, são "modificações que aumentam benefícios a empresas que investem em prevenção de acidentes". Entidades de classe empresariais - entre elas a Confederação Nacional da Indústria (CNI) - e representantes dos trabalhadores negociam desde o fim do ano mudanças nas novas regras do SAT. Estudo elaborado pela CNI mostra que a nova metodologia de cálculo gerou aumento no recolhimento da contribuição para mais da metade das companhias do país.

Enquanto se negociava mudanças na regras, várias empresas e entidades de classe foram à Justiça derrubar a aplicação do FAP - que varia de 0,5 a dois pontos percentuais, o que significa que a alíquota pode ser reduzida à metade ou dobrar, chegando a 6% sobre a folha de salários. Já há sentenças e dezenas de liminares que livram milhares de empresas da aplicação do mecanismo. Só a liminar obtida pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) favorece cerca de 150 mil contribuintes. Além da criação do FAP, o governo reequadrrou as 1.301 atividades econômicas previstas na legislação nas alíquotas do SAT - que variam entre 1% e 3% e levam em consideração estatísticas de acidentes de trabalho, gravidade dos acidentes e custos para a Previdência Social.

Paralelamente, na esfera administrativa, milhares de empresas tentam melhorar o percentual do FAP. Mas pouquíssimas estão obtendo sucesso. A Previdência Social tem derrubado os argumentos dos contribuintes com decisões padronizadas, que não modificam os cálculos da contribuição, segundo o advogado Leonardo Mazzillo, do WFaria Advocacia, que já recebeu 20 respostas negativas. A empresa só consegue alterar o fator quando prova que foi computado erroneamente determinado acidente de trabalho.

Norma do trabalho proíbe exames de HIV na relação de emprego

VALOR ECONÔMICO - Uma Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada ontem no Diário Oficial da União, proibiu as empresas a submeterem trabalhadores a exames de HIV na admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou qualquer outro procedimento ligado à relação de emprego.

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 Portaria nº 1.246 tem por base a Lei nº 9.029, de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória à admissão ou manutenção do emprego.

Motorista de caminhão receberá horas extras apesar do trabalho externo

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Por ter a empregadora conhecimento do roteiro e da quantidade das entregas feitas pelo motorista, além da exigência de retirada e entrega do caminhão na empresa no início e ao término do trabalho, foi possível ao empregado da Arcom Comércio, Importação e Exportação Ltda. receber horas extras. A empresa questionou a decisão, mas seus embargos foram rejeitados pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

As horas extras foram deferidas já na sentença e seu pagamento tem sido mantido por todas as instâncias da Justiça do Trabalho. A Arcom tem recorrido sempre que lhe é permitido pela lei, objetivando acabar com a condenação ao pagamento do serviço extraordinário. A argumentação empresarial salienta que a ficha de registro do empregado e o contrato de trabalho estabelecem que o trabalhador estaria enquadrado na hipótese do inciso I do artigo 62 da CLT, sustentando que o motorista era trabalhador externo, sem controle de horário.

Foi essa questão do controle de horário que fez o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manter a sentença, pois os depoimentos do motorista e do preposto não confirmam a condição defendida pela empresa. O trabalhador afirmou que sua jornada era das 7h às 22h, de segunda a sábado. O preposto, por outro lado, disse que o empregado pegava o caminhão na empresa e o entregava quando finalizava o trabalho. O TRT/PR verificou, então, que, apesar de exercer atividade externa, o motorista tinha que comparecer à sede da empresa no início e no fim da jornada, e que a empregadora conhecia a quantidade e o roteiro das entregas.

A Arcom recorreu ao TST, mas a Segunda Turma rejeitou o apelo, ao não conhecer do recurso de revista. Para a Segunda Turma, não houve ofensa ao artigo 62, inciso I, da CLT, como sustentou a empresa, pois, segundo o colegiado, “para que o empregado não tenha direito ao pagamento de jornada extraordinária é preciso que esteja perfeitamente enquadrado no dispositivo celetista, ou seja, que não haja nenhum controle de horário ou possibilidade de sua verificação, não sendo essa a situação no caso”.

A decisão motivou outro recurso da empresa, que foi analisado pela SDI-1. A Arcom alegou que a necessidade de comparecimento no início e ao término da jornada não configura controle de horário, pois não significa que durante todo esse período o empregado está dedicado ao trabalho. Ao examinar os embargos, a ministra Rosa Maria Weber, relatora do recurso, verificou que é inespecífica a única decisão apresentada pela parte para demonstrar divergência jurisprudencial que permitisse a apreciação do mérito da questão.

Segundo a relatora na SDI-1, o julgado trata de forma genérica sobre a ausência de configuração de controle de jornada, “sem apresentar a mesma moldura fática espelhada no acórdão regional: conhecimento, por parte do empregador, do roteiro e da quantidade das entregas associado à exigência de retirada e entrega do caminhão na empresa no início e ao término do trabalho”. Diante da fundamentação apresentada pela ministra Rosa Maria, a SDI-1 não conheceu dos embargos. (E-RR - 562500-56.2000.5.09.0006)

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 repassou atribuições de um gerente em férias feriu o princípio da igualdade

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - Por considerar que houve desrespeito ao princípio de igualdade no tratamento de empregados, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa do ramo de supermercados, que havia repassado a vários empregados a responsabilidade de um gerente em férias. A WMS Supermercados do Brasil, quando o gerente entrava no período de férias, distribuía as responsabilidades desse supervisor entre outros colegas empregados. Diante disso, um desses empregados requereu o pagamento do salário substituição, em acréscimo ao seu salário, quando fazia o serviço do gerente.

Ao analisar o caso, o Tribunal Regional da 4ª Região (RS) condenou a empresa a pagar diferença salarial pela substituição do gerente nas férias, com reflexos em outras verbas trabalhistas. Contra essa decisão, a WMS Supermercados recorreu ao TST, alegando ser devido o salário substituição somente nos casos em que o empregado substituto tenha exercido integralmente a função realizada pelo substituído. A relatora do recurso na Quarta Turma, ministra Maria de Assis Calsing, observou que a CLT, bem como a Constituição Federal, conferiu ao empregado tratamento isonômico pelo exercício das mesmas atribuições, garantindo, assim, o recebimento de remuneração condizente com as tarefas desempenhadas. Com isso, destacou a ministra, a medida adotada pela empresa de dividir as responsabilidades entre os outros funcionários representou uma forma velada de afastar o preceito da isonomia, consubstanciado na Súmula nº 159 do TST, pela qual o empregado substituto faz jus à remuneração do substituído.

Por outro lado, Maria de Assis Calsing considerou correta a decisão do TRT, ao deferir o salário substituição de forma proporcional, isso para não prejudicar os outros empregados que substituíram o gerente, buscando-se assim o equilíbrio entre a isonomia, e o não enriquecimento ilícito. Com esses fundamentos, a Quarta Turma negou provimento ao recurso de revista do empregador. (RR-85200-20.2007.04.0025)

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

