



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, 21 de Julho de 2010 - ANO III- Nº 304

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.

STJ nega liminar a faculdade que não quer implantar ponto eletrônico

NOTÍCIAS STJ - O presidente do Superior Tribunal de Justiça (STJ), ministro Cesar Asfor Rocha, negou pedido de liminar em mandado de segurança impetrado pela Fundação Faculdade de Medicina. A instituição pretendia isentar-se da obrigação de implantar um novo registro eletrônico de ponto, determinada em portaria do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com um quadro de 11 mil funcionários, a faculdade argumentou que o ato implica a troca de todos os equipamentos, cujas aquisições e manutenções vão gerar gastos “monumentais” para a instituição. Em consequência, projetos assistenciais voltados para a sociedade deixariam de receber investimentos.

Ao analisar o pedido, o ministro Cesar Rocha entendeu que não foram atendidos os requisitos que autorizam a concessão da liminar. Segundo ele, os documentos apresentados não levam à conclusão sobre a ilegalidade sustentada pela faculdade. Embora a portaria entre em vigor no dia 21/8/2010, o ministro considerou que o perigo de a demora da decisão judicial gerar dano irreparável não estava configurado, pois não foi comprovada a iminente lavratura de autos de infração ou imposição de multa em caso de descumprimento da portaria.

Após negar o pedido liminar, o ministro Cesar Rocha solicitou informações ao Ministério do Trabalho e Emprego e parecer do Ministério Público Federal. O mérito do pedido será julgado pela Primeira Seção do STJ. O relator é o ministro Castro Meira.

Controle eletrônico: cuidado para não dormir no ponto

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Eduardo Pragmácio Filho) - Em agosto de 2010, entrará em vigor a Portaria 1.510/09 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), que se refere ao artigo 74, parágrafo 2º da CLT, e dispõe sobre o novo regulamento de controle eletrônico do ponto dos empregados nas empresas com mais de 10 empregados. As novidades advindas com o novo regulamento ministerial estão provocando várias críticas e dúvidas por parte do empresariado.

O controle da jornada dos empregados poderá ainda ser feito de forma manual (livro ou folha de ponto), mecânico (relógio de ponto) ou eletrônico (REP – registrador eletrônico de ponto).

Se o controle escolhido for o eletrônico, obrigatoriamente o empregador deve se cadastrar no site do MTE e indicar quais sistemas e aparelhos irá utilizar, sendo permitida apenas a escolha de aparelhos cujos fabricantes estejam registrados no Ministério e que forneçam um atestado técnico e termo de responsabilidade, indicando a sua conformidade com a legislação.

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

Uma das críticas é que a Portaria está na contramão da sustentabilidade e da virtualização. Isso porque, agora, para cada batida de ponto, na entrada e na saída, deverá ser impresso para o empregado o comprovante da marcação. A impressão deverá ter durabilidade mínima de cinco anos, o que gerará um custo enorme de papel e, conseqüentemente, várias árvores serão derrubadas para atender à estranha novidade.

Além disso, as críticas giram em torno dos custos financeiros da mudança. Em média, cada aparelho do REP é orçado em cerca de R\$ 5.000. E há ainda os custos com a reposição das bobinas de papel.

As empresas devem estar bem atentas, porque a nítida intenção do governo é arrecadar mais FGTS, INSS e Imposto de Renda. A flexibilidade do controle de horário, tão comum nos tempos atuais, deixará de existir com adoção do registro eletrônico, que só permite a alteração do horário da batida se o empregador deixar registrado o motivo dessa alteração.

Imagine um colaborador que chegou 20 minutos atrasados para o trabalho e combinou com seu gestor que compensaria o atraso ao final do expediente. O que parece normal não será mais, pois os 20 minutos após o expediente serão contados como hora extra e, no mínimo, serão remunerados com o adicional de 50%.

As empresas não podem dormir no ponto, a fiscalização promete ser intensa, porque além da repercussão trabalhista, com a respectiva lavratura dos autos de infração, o Auditor Fiscal do Trabalho poderá apreender documentos e equipamentos, encaminhando-os para órgãos policiais e fazendários para a apuração de infrações criminais e tributárias.

Conselho de Recursos Fiscais julga pagamento do IR por atividade

VALOR ECONOMICO (ADRIANA AGUIAR) - O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) - antigo Conselho de Contribuintes - entendeu que uma empresa, com contrato de franquia, pode recolher Imposto de Renda de cada atividade distinta exercida por meio de suas alíquotas correspondentes. O órgão anulou uma multa de cerca de R\$ 23 milhões aplicada pelo Fisco contra uma fornecedora de material didático para ensino de idiomas e acompanhamento do ensino.

A empresa utilizava a alíquota de 8% do lucro presumido para o comércio de livros e 32% para a cessão de direitos. Para a Receita Federal, todas as atividades da empresa deveriam ser enquadradas como cessão de direitos. O que acarretaria em um aumento no pagamento do imposto. A maioria dos conselheiros da 3ª Câmara do 1º Conselho de Contribuintes, porém, entendeu que o contrato de franquia, por ser híbrido, pode

**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

abranger diversas atividades. Por esse motivo, podem ser tributadas pela alíquota indicada para cada uma delas.

A Receita também alegou no processo que a empresa teria cometido fraude ao enquadrar parte de sua atividade como comércio varejista de livros. Por isso, aplicou uma multa de 150% sobre o valor devido. Os conselheiros entenderam, no entanto, que a própria fiscalização constatou que a empresa é responsável pela venda do material, o que descaracterizaria a acusação de fraude.

Segundo a advogada Vivian Casanova, do BM&A Consultoria Tributária, é a primeira vez que o conselho trata do tema de forma mais detalhada. Para ela, a decisão é um importante precedente para franquias que exercem diversas atividades. O advogado Luciano Martins Ogawa, do Mussi, Sandri & Pimenta Advogados, afirma que a decisão foi perfeita com relação à aplicação da legislação existente. Ele ainda ressalta que as provas fornecidas nos casos analisados pelo conselho têm sido fundamentais. Isso porque a partir disso, a companhia conseguiu comprovar a existência de diversas atividades exercidas e afastar a acusação de fraude.

Ainda há a possibilidade de recurso para a Câmara Superior de Recursos Fiscais. No entanto, a Receita teria que apontar divergência na jurisprudência do Conselho sobre o tema.

TRT-CE extingue processo de dissídio do Sindiônibus

O ESTADO - O Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) decidiu ontem extinguir a ação de dissídio coletivo proposta pelo Sindiônibus. Em votação no Pleno do Tribunal, venceu o entendimento de **que não cabe ao sindicato patronal pedir à Justiça que determine o percentual de reajuste a ser pago aos cobradores e motoristas.**

Na ação de dissídio coletivo de natureza econômica, o Sindiônibus pedia ao Tribunal que determinasse o percentual de reajuste salarial e demais vantagens a serem concedidas aos trabalhadores em transportes rodoviários. **De acordo com o relator do processo, o juiz do Trabalho convocado ao Pleno do TRT/CE, Emmanuel Furtado, o sindicato patronal não precisa recorrer à Justiça do Trabalho para reajustar o salário de seus empregados.**

“O reajuste salarial e demais vantagens poderiam espontaneamente ser concedidas à categoria profissional, que as entendendo insuficientes poderia legitimamente bater às portas do Judiciário”, disse o relator. Ele explicou que neste caso falta interesse processual por parte do sindicato patronal, por isso votou pela extinção do processo sem análise de mérito.

Esse também é entendimento do procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho no Ceará, Francisco Gérson Marques. “É incabível o dissídio coletivo movido por sindicato patronal” disse Marques. Ele também destacou as tentativas de negociação realizadas pelo MPT antes do início da greve de motoristas e cobradores. Com a extinção do processo, as duas partes poderão realizar novas tentativas de negociação. Se não houver acordo, o MPT poderá ingressar com uma nova ação de dissídio coletivo.

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

Cláusula de norma coletiva que restringe a estabilidade da gestante é inválida

Notícias TRT - 3ª Região- A Constituição da República, por meio do artigo 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conferiu à empregada gestante garantia no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Trata-se de um direito irrenunciável e indisponível, que não pode ser limitado por negociação coletiva. Aplicando ao processo esse entendimento e o disposto na Súmula 244, II, do TST, a 6ª Turma do TRT-MG deu razão, em parte, aos argumentos da ex-empregada e condenou a reclamada ao pagamento dos salários do período da estabilidade, desde a data da dispensa até cinco meses depois do parto.

A trabalhadora alegou que foi admitida em 17.05.08 e dispensada sem justa causa em 24.01.09, quando já estava no terceiro mês de gestação. A reclamada sustentou que não teve notícia da gravidez durante o contrato de emprego e que a própria empregada declarou em outra reclamação trabalhista proposta que somente teve conhecimento do seu estado em 28.03.09, no sexto mês de gestação. O juiz de 1º Grau indeferiu o pedido de reintegração ou pagamento dos salários do período, com fundamento no desconhecimento da gravidez pela empresa e na norma coletiva que estabelece critérios para a concessão da estabilidade após a dispensa.

Analisando o caso, o desembargador Anemar Pereira Amaral constatou, pela ata da outra reclamação ajuizada, que, realmente, a própria trabalhadora somente ficou sabendo de sua gravidez em março de 2009, o que demonstra que, de fato, a reclamada, ao realizar a dispensa, não teve a intenção de impedir o direito da empregada à obtenção da estabilidade provisória no emprego. Mas a Súmula 244, II, do TST, estabelece que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta a sua obrigação ao pagamento da indenização correspondente à estabilidade da gestante.

Por outro lado, destacou o relator, ainda que a convenção coletiva contenha cláusula estabelecendo que a trabalhadora, no caso de rescisão contratual, deva comprovar sua gravidez, no prazo de quinze dias após o último dia de trabalho, essa norma é inválida, porque ela contraria norma de ordem pública, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, conforme disposto no artigo 10, II, b, do ADCT. "Isso, porque o legislador constituinte não condicionou a estabilidade provisória ao fato de o empregador, ou mesmo a empregada, conhecer o estado gravídico no momento da rescisão contratual, mas adotou a teoria da responsabilidade objetiva patronal" - destacou, concluindo que, em razão de a gravidez ter ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho, a ex-empregada tem direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória.

Prestadores de serviços derrubam na Justiça mudanças no SAT

VALOR ECONOMICO (ARTHUR ROSA) - O Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (Sindeprestem) obteve na Justiça uma decisão incomum contra as mudanças no Seguro Acidente de Trabalho (SAT), que entraram em vigor este ano. Na sentença, além de impedir a aplicação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), a juíza Tais Vargas Ferracini de Campos Gurgel, da 4ª Vara Federal de São Paulo, derrubou o aumento gerado com o reenquadramento das 1.301 atividades econômicas previstas na legislação nas alíquotas do SAT - que variam de 1% a 3%. Com a alteração, as empresas do setor migraram da faixa dos 2% para a de 3%.

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

Além do reenquadramento, o valor da contribuição dessas empresas foi majorado com a aplicação do FAP. O mecanismo foi adotado para reduzir ou aumentar as alíquotas do SAT, com base nos índices de cada contribuinte. O FAP varia de 0,5 a dois pontos percentuais, o que significa que a alíquota da contribuição pode ser reduzida à metade ou dobrar, chegando a 6% da folha de pagamentos. "Nenhuma empresa do setor ficou com contribuição abaixo de 4%", diz o advogado Ricardo Oliveira Godoi, do escritório Godoi e Aprigliano Advogados, que defende o Sindeprestem. A entidade representa cerca de três mil empresários do Estado. "As empresas têm um índice de acidentes de trabalho bastante razoável. Elas não têm como controlar os riscos de seus clientes."

Na ação, o sindicato argumentou que as empresas do setor prestam serviços para clientes com os mais variados perfis, que podem oferecer menor ou maior risco aos trabalhadores. E que elas não poderiam estar enquadradas na maior alíquota da contribuição. Para a juíza, ficou "patente nos autos a existência de plausibilidade nas alegações, já que demonstrada a existência de estabelecimentos com CNPJ 's distintos, pelo que podem apurar o grau de risco para aferição da alíquota do SAT de forma autônoma, não devendo incidir a alíquota pela atividade preponderante, na esteira da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça".

A juíza também aceitou o argumento da entidade contra o FAP. Ela entendeu que, embora o mecanismo esteja previsto em lei - artigo 10 da Lei nº 10.666, de 2003 -, coube a decretos e resoluções do Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS) estabelecer a metodologia de cálculo, o que contraria a Constituição Federal e o Código Tributário Nacional (CTN). "Necessária a observância do disposto no artigo 150, I, da Constituição Federal, que veda ao Fisco exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça, limitação ao poder de tributar regulada pelo artigo 146, II, do CTN, combinado com o artigo 97", afirmou.

As alterações no SAT geraram uma corrida de empresas e entidades de classe à Justiça. Pressionada por uma enxurrada de ações e recursos administrativos contra o FAP, a Previdência Social decidiu recentemente alterar a metodologia do mecanismo. A principal modificação favorece 350 mil companhias do país que não registraram nenhum tipo de acidente entre 2007 e 2008, que terão as alíquotas do tributo reduzidas à metade a partir de 1º de setembro.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

