



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, 15 de Dezembro de 2009 - ANO II – Nº 184

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.

Hotel obtém liminar para reduzir base de cálculo do PIS e da COFINS sobre recebimentos com cartão de crédito

VALOR ECONÔMICO (LUIZA DE CARVALHO) - Um hotel de Pernambuco obteve liminar que lhe dá o direito de recolher as contribuições ao Programa de Integração Social (PIS) e ao Financiamento da Seguridade Social (Cofins) apenas sobre o valor que recebe da administradora de cartão de crédito, e não sobre o total cobrado do cliente. Pela decisão, o contribuinte ficou autorizado a descontar do base de cálculo os 5% da taxa cobrada pela administradora. Ao que se tem notícia, **a tese é nova no Poder Judiciário**. Empresas de outros ramos também ajuizaram ações para obter o mesmo benefício.

A ação foi proposta no início do ano e a empresa pede a restituição dos valores que acredita ter pago a maior nos últimos dez anos. A liminar concedida pela 2ª Vara Federal de Pernambuco garante ao hotel o recolhimento do PIS e Cofins sobre a base de cálculo menor até que o mérito do processo seja julgado. O juiz federal Francisco Alves dos Santos Junior acatou a tese de que receita bruta total, sobre a qual será calculado o valor das contribuições, é somente aquela efetivamente auferida pelo contribuinte.

"Cinco por cento do valor pago pelo cliente se torna receita da administradora de cartões, e não do estabelecimento", diz o advogado Manuel Cavalcante Júnior, do escritório Manuel Cavalcante & Advogados Associados, que defende o hotel pernambucano. De acordo com a liminar, as contribuições só serão calculadas sobre o valor total recebido se o pagamento não for efetuado com cartão de crédito.

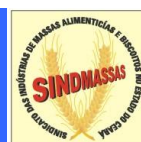
Se tiver sucesso, a tese deve trazer uma maior economia para outros setores. Isso porque, no caso do hotel, a alíquota do PIS é de 0,65% sobre o valor de sua receita. E a da Cofins, de 3%. Já no caso de hipermercados, por exemplo, que geralmente pertencem ao regime do lucro real, o PIS e a Cofins incidem em 1,65% e 7,6%, respectivamente. Segundo Cavalcante, o escritório ajuizou recentemente outras ações sobre o mesmo tema, mas na defesa de um hipermercado e de uma loja de eletrodomésticos, e ambas ainda não foram apreciadas pela Justiça. Procurada pelo **Valor**, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) não comentou a questão.

Tributário: Caso envolvendo uma empresa paulista será analisado pela Primeira Seção da corte

STJ julga protesto de débitos tributários em cartório

VALOR ECONÔMICO (ARTHUR ROSA) - O Superior Tribunal de Justiça (STJ) vai decidir, em recurso repetitivo, se as empresas com débitos tributários podem ser protestadas em cartório. O ministro Luiz Fux remeteu à Primeira Seção o processo de um contribuinte paulista que questiona a prática. Só no Estado do Rio 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

Janeiro, cerca de mil certidões de dívida ativa (CDAs) foram mandadas para protesto. O mecanismo foi adotado há um ano pelo fisco fluminense.

O tema também deve ser levado ao Supremo Tribunal Federal (STF). A Procuradoria-Geral do Estado (PGE) do Rio de Janeiro pretende recorrer de uma decisão proferida pela Décima Terceira Câmara Cível do Tribunal de Justiça. Os desembargadores mantiveram liminar favorável a um contribuinte. Mas o procurador-assistente da dívida ativa, Davi Marques da Silva, alega que o acórdão viola a súmula nº10 do STF, que autoriza somente ao órgão especial da corte analisar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público. "Neste caso, há um grave vício processual", diz.

O advogado do contribuinte, Maurício Pereira Faro, do escritório Barbosa, Müssnich & Aragão Advogados, entende, no entanto, que o acórdão apenas manteve decisão que suspendeu o protesto de certidões de dívida ativa, sem julgar o mérito da questão. "O mérito ainda será analisado. Só depois desta fase, o caso poderia ser levado ao Supremo", afirma.

A lei fluminense nº 5.351, de 15 de dezembro de 2008, é alvo ainda de mais três mandados de segurança e duas representações de inconstitucionalidade, segundo a PGE. Uma das representações foi ajuizada pelos deputados estaduais João Pedro Campos de Andrade Figueira (DEM) e Luiz Paulo Correa da Rocha (PSDB). A outra é assinada pela Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ).

Estados e municípios têm utilizado o protesto para cobrar dívidas tributárias. O que, na prática, significa inscrever contribuintes nos serviços de proteção ao crédito - Serasa e Serviço Central de Proteção ao Crédito (SCPC). Goiás é o único estado que optou por negativar o nome da empresa diretamente no Serasa. Na esfera federal, estuda-se medida semelhante. Por meio de portaria, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) quer regulamentar o envio de inscritos no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (Cadin) aos bancos de dados.

Na Justiça, os contribuintes alegam que o protesto é uma forma de coagi-los a quitar seus débitos e que a Lei de Execuções Fiscais já dispõe sobre as possíveis formas de cobrança de tributos. O mecanismo está sendo usado em maior escala no Rio de Janeiro. Mas o retorno é pequeno. Dos cerca de mil títulos levados a cartório pelo Estado, apenas 76 foram resgatados ou negociados.

Em São Paulo, a Fazenda decidiu aguardar um posicionamento do STJ para voltar a protestar o contribuinte. O recurso ajuizado pela Vibrasil Indústria de Artefatos de Borracha chegou a entrar na pauta da Primeira Seção. Mas o julgamento foi adiado a pedido da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), que pretende se manifestar no processo.

Um recurso da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) também poderia ser levado ao STJ. Mas a entidade desistiu do processo. Em abril, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) rejeitou embargos de divergência e manteve o entendimento proferido em fevereiro, que derrubou sentença obtida em 2006. Em razão da tramitação do processo, a Fazenda paulista havia paralisado os protestos em todo o Estado.

A prefeitura de São Paulo também havia seguido o mesmo caminho, aguardando um desfecho no caso envolvendo a Fiesp. Mas já retomou a prática do protesto. De acordo com o procurador-geral do município,

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

Celso Augusto Cocco Filho, estão sendo levados a cartório apenas contribuintes com acordos rompidos com o fisco, "casos em que há confissão de dívida".

Vender estabelecimento a outra não exime empresa de dívidas trabalhistas

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Atrasos no pagamento de salários e ausência de depósitos de FGTS dos trabalhadores. Esses problemas da empresa compradora são também de responsabilidade da empresa que vendeu seu estabelecimento, pois não se certificou se a interessada na aquisição tinha idoneidade financeira para arcar com as responsabilidades trabalhistas do seu quadro de empregados. Ao analisar agravo de instrumento da Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e Construção Ltda., a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o apelo da empresa, que pretendia reformar a decisão que a condenava ao pagamento das dívidas da firma compradora.

No contrato de transferência, havia uma cláusula que exime a vendedora – a Carborundum Têxtil Ltda. (atual Saint-Gobain) – de qualquer responsabilidade. No entanto, essa cláusula é nula, conforme o artigo 9º da CLT, pois os empregados foram transferidos para empresa inidônea. Em sua análise do caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) ressalta que os trabalhadores “não podem sofrer prejuízos com a situação para a qual não concorreram”. O Regional informa, inclusive, que, após a venda, as condições de trabalho se deterioraram, cessando o recolhimento dos depósitos de FGTS, atrasos no pagamento de salários e de verbas rescisórias.

Em uma condição legal, segundo o TRT/SP, ao transferir parte de patrimônio a outra empresa, não há responsabilidade alguma da organização vendedora, desde que a compradora assumia corretamente os direitos trabalhistas dos empregados transferidos. O que o Regional verificou, porém, foi “uma situação catastrófica”, em que houve evidente prejuízo para os empregados com a transferência. Diante do ocorrido, o TRT definiu que o fato reverte “em plena responsabilidade subsidiária da empresa vendedora, pois o artigo 448 da CLT é claro ao dizer que a mudança da propriedade não pode alterar os contratos de trabalho”.

A conclusão do Regional é que, ao não se certificar da idoneidade financeira da compradora e ceder seu patrimônio e seu quadro de empregados, a firma vendedora atraiu para si a culpa. Manteve, então, a sentença que declarou a responsabilidade subsidiária da Saint-Gobain após a venda do empreendimento e a responsabilidade solidária dos créditos postulados anteriores a setembro de 1995. A empresa interpôs recurso de revista ao TST, que foi barrado ainda no TRT. A firma, então, apelou com agravo de instrumento, que, se fosse provido, permitiria a apreciação do recurso de revista pelo TST.

No entanto, o ministro Caputo Bastos, relator do agravo, verificou não haver violação de artigos da CLT, CPC e da Constituição na sentença que condenou a Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e Construção Ltda. ao pagamento das dívidas, mesmo após a venda. Além disso, os julgados apresentados pela empresa como divergência jurisprudencial não serviram a esse propósito. A Sétima Turma, então, negou provimento ao agravo de instrumento da empresa. (AIRR-1998/1998-002-15-00.3)

Testes de drogas e HIV só com consentimento do trabalhador

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

NOTÍCIAS TST (14.12.09) - O empregador não pode realizar exames toxicológicos e de HIV sem o consentimento do empregado, sob pena de caracterizar desrespeito à privacidade do trabalhador. Com base nesse entendimento, por maioria de votos, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso de embargos da empresa contra a condenação de pagar indenização por danos morais a ex-empregado da empresa submetido aos testes.

A empresa alegou que não solicitara ao trabalhador (responsável pelo abastecimento de navios) a realização de exames para detectar o uso de drogas ou contaminação pelo vírus HIV e que o formulário-padrão de solicitação dos exames periódicos juntado aos autos demonstrava isso, logo, não havia prova de ato ilícito a justificar o pagamento de indenização por danos morais. Argumentou também que cabia ao empregado provar que a empresa o obrigou a fazer os referidos testes para constituir o seu direito.

No TST, a Sexta Turma nem chegou a apreciar o mérito do recurso de revista da empresa, por entender que o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) fundamentara a condenação em provas que não poderiam ser reexaminadas em instância superior. Além do mais, a empresa não comprovou que o exame tivesse sido feito com o consentimento do trabalhador.

Segundo a relatora dos embargos na SDI-1, ministra Maria de Assis Calsing, as questões quanto à ausência de comprovação da obrigatoriedade de realização dos exames e a existência de rol dos exames solicitados pela empresa (sem referência aos testes de drogas e HIV) juntados aos autos não foram apreciadas pelo TRT. De fato, confirmou a ministra, o Regional apenas analisara a matéria do ponto de vista da ausência de consentimento do empregado para a realização dos exames.

Ainda de acordo com a relatora, para concluir que os exames de HIV e toxicológicos foram autorizados pelo trabalhador, como queria a empresa, haveria necessidade de revolvimento de fatos e provas, como já afirmara a Turma, o que é impossível no âmbito do TST. Para a ministra Calsing, como somente ao empregado interessava saber se era portador do vírus da AIDS ou se existiam sinais de drogas em seu organismo, o ato praticado pela empresa foi ilícito, porque invadira a privacidade do trabalhador. Levando-se em conta o dano causado ao empregado e o nexo de causalidade, na opinião da relatora, estava correta a condenação da empresa de pagar indenização por danos morais ao ex-empregado.

Nessas condições, prevaleceu a sentença de primeiro grau, mantida pelo TRT, no sentido de que a realização dos exames toxicológicos e de HIV violara a privacidade e a integridade do trabalhador. Portanto, esse ato ilícito, que feriu a dignidade do profissional, deveria ser reparado com o pagamento de indenização por danos morais no valor de dez vezes a remuneração por ele recebida. (E-ED-RR-617/2001-007-17-00.6)

Diarista: não há vínculo de emprego quando trabalhador faz seu próprio horário

NOTÍCIAS DO TST (14.12.09) - Falta de subordinação e eventual prestação de serviços foram aspectos essenciais para a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgar improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre uma faxineira e a empresa. O reconhecimento havia sido deferido pela Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul a uma trabalhadora que exercia suas atividades durante até duas vezes 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

semana, e chegou a ficar mais de dois meses sem trabalhar, sem que houvesse qualquer sanção por parte da empresa.

Para o ministro Vieira de Mello Filho, relator do recurso de revista, é inegável a eventualidade que caracteriza o trabalho da autora da reclamação, diante dos fatos descritos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). "Não me parece crível que o empregador, que necessita dos serviços prestados pelos seus empregados para o sucesso da atividade econômica que explora, permita que estes escolham, como bem desejarem, a periodicidade com que se ativam, assim como abone ausências como aquelas a que alude o acórdão regional", asseverou Vieira de Mello.

A autora da ação relata que foi contratada pela empresa, onde trabalhou como faxineira durante quase seis anos, durante dois dias na semana, sempre pela manhã, das 8h às 12h, recebendo R\$ 30 por diária. A empresa não nega a prestação de serviços e confirma, inclusive, que a diarista comparecia semanalmente. No entanto, alega que se tratava de prestação autônoma de serviço.

Em sua defesa, a empresa afirma que a trabalhadora fazia seu próprio horário e ficava, às vezes, mais de dois meses sem aparecer, sem haver sanção da empresa. Através de recibos, demonstrou que a faxineira não tinha rotina fixa de trabalho, pois em um mês ela comparecera dois dias, em outro, oito; em uma semana um dia, em outra, dois. Além disso, o trabalho era pago por faxina e ela podia prestar serviços para outras pessoas físicas ou jurídicas.

FALTA DE SUBORDINAÇÃO : O vínculo empregatício foi reconhecido na primeira instância e mantido pelo TRT/RS, ao julgar o recurso ordinário da empresa, o que levou a empresa a recorrer ao TST. O ministro Vieira, ao analisar a questão da subordinação, verificou que, se a diarista escolhia o horário em que trabalhava e os períodos em que deixava de prestar serviços à empresa, ela, portanto, "não se sujeitava ao poder de direção da empresa". Além disso, o fato de a trabalhadora ser paga apenas quando realizava faxina nas dependências da empresa "denota sua condição de autônoma, somente fazendo jus à remuneração ajustada após a conclusão da atividade para a qual foi contratada", conclui o relator, que entendeu, por esses fundamentos, não estarem presentes na relação os requisitos necessários à caracterização de vínculo empregatício entre as partes. Seguindo o voto do relator, a Primeira Turma deu provimento ao recurso da empresa, julgando improcedentes os pedidos da trabalhadora. (RR-11881/2002-900-04-00.6)

Cipa e empresas contratante e contratada Aparecida Tokumi Hashimoto

ÚLTIMA INSTÂNCIA (12.12.09) - A Norma Regulamentadora 5, da Portaria MTb 3.214/78 disciplina a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) de empresas que prestam serviços em um mesmo estabelecimento e daquelas que prestam serviços a outras empresas.

Sempre que duas ou mais empresas mantiverem empregados em um mesmo estabelecimento, devem manter Cipa autonomamente para seus respectivos empregados (quando estiverem obrigadas a constituir Cipa) ou designar responsável, conforme item 5.47.

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

Se uma das empresas, contratante ou contratada, não possuir número suficiente de empregados para constituição da Cipa, deverá designar um responsável que atuará dentro do estabelecimento comum para zelar pelo cumprimento dos objetivos da comissão, isto é, pela observância das medidas de segurança e saúde no trabalho e prevenção de acidentes e doenças do trabalho relativamente aos respectivos empregados.

Sendo assim, a Cipa ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto, com a CIPA ou designado da contratada definir os mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das Cipas existentes no estabelecimento (item 5.47).

Além disso, a empresa contratante tem a obrigação de informar a empresa contratada, à sua Cipa, o designado e aos demais trabalhadores lotados no estabelecimento, sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, as medidas de proteção adequadas, bem como acompanhar o cumprimento pelas contratadas das medidas de segurança e saúde no trabalho

Para que sejam definidos os mecanismos de integração em conjunto das Cipas ou designados da contratante e da contratada, bem como para que a contratante possa repassar as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho à Cipa ou designado da contratada, será necessário que as Cipas ou designados da contratante e das contratadas se reúnam para discutir os problemas em comum, o que deverá ser feito com a periodicidade e a forma com que escolherem livremente.

É que a NR-5, da Portaria MTb 3.214/78 só estabelece a periodicidade das reuniões ordinárias da CIPA de cada empresa, que deve ser mensal (item 5.23).

Não há na NR-5, qualquer previsão sobre a periodicidade dessas reuniões conjuntas e nem os mecanismos que devem ser adotados para a implementação integrada das medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de modo que tais questões ficam ao livre arbítrio das Cipas ou designados da contratante e contratada. O importante é que os objetivos previstos na NR-5 sejam atingidos.

Por oportuno e pertinente, vale destacar os comentários de Sérgio Latance Júnior (Cipa Organização e administração NR-5 – Comentada e Atualizada. São Paulo: LTr. 2001, p. 70) ao item 5.47 a NR-5 :

**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

“4. O objetivo precípua deste item é que as comissões das empresas que trabalham em um mesmo estabelecimento discutam conjuntamente os problemas que tenham em comum, assim como que os empregados destas empresas tomem conhecimento e sejam esclarecidos em relação às decisões das comissões envolvidas e não apenas da Cipa ou designado de sua empresas.

5. Isto ocorre em função da importância que as comissões que atuam em um mesmo estabelecimento tomam decisões que concorram para a melhoria das condições de segurança e saúde de todos os funcionários que labutam naquele local, independentemente se são empregados da contratante ou da contratada, assim como para que todos esses funcionários tenham o conhecimento necessário para prevenir acidentes e doenças ocupacionais”

Por fim, a contratante também deverá cumprir o disposto no item 5.48 da NR-5, que estabelece que a contratante e as contratadas deverão garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento. Segundo Sérgio Latance Jr (ibidem, p. 71), isso significa que:

“4. Quanto a `garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento”, o entendimento é no sentido de que tanto os funcionários da contratante, como os da contratada, deverão trabalhar com os mesmos níveis de segurança, abrangendo:

4.1. Utilização dos mesmos tipos e qualidade de EPI;

4.2. Mesma qualificação profissional;

4.3. Mesmo tipo de treinamento e orientação;

4.4. Estarem informados sobre os riscos que estão submetidos no ambiente de trabalho;

4.5. Estarem informados dos meios de prevenção e limitação dos riscos;

4.6. Terem conhecimento das medidas adotadas pela empresa para a prevenção dos acidentes;

4.7. Conhecerem os procedimentos e política de prevenção de acidentes da empresa que estão trabalhando”

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

