

Governo define valor do mínimo em R\$ 510

FOLHA DE S.PAULO (VALDO CRUZ / FERNANDO RODRIGUES) - O governo federal definiu em R\$ 510 o novo valor do salário mínimo, que passa a vigorar dentro de dez dias, em 1º de janeiro do próximo ano. Isso equivale a um reajuste nominal de 9,68%. Há, portanto, a concessão de aumento real, estimado em 6%. A decisão será tomada hoje em reunião do presidente Luiz Inácio Lula da Silva com o ministro Paulo Bernardo (Planejamento). Teoricamente, poderá haver mudanças, mas a tendência é Lula optar por esse valor e não o de R\$ 507, calculado com base nas novas regras de aumento do salário mínimo e incluído no projeto de Orçamento para 2010 em votação no Congresso.

O impacto do novo mínimo de R\$ 510 nas contas da Previdência será de cerca de R\$ 4,6 bilhões em 2010. Se fosse de R\$ 507, ficaria em R\$ 4 bilhões, segundo dados do governo. Cada R\$ 1 de aumento real representa cerca de R\$ 200 milhões a mais nas despesas do INSS. O aumento será concedido por meio de medida provisória, que vai tratar também do reajuste das aposentadorias acima do mínimo - que deve ficar em 6,2% em termos nominais, com ganho real de 2,5%. O texto da MP vai incluir a regra de reajuste do salário mínimo até 2023, com revisões periódicas, com base na inflação mais a variação do PIB (Produto Interno Bruto) de dois anos antes. Nesse cálculo, o reajuste seria de 8,9%, elevando o mínimo em 2010 dos atuais R\$ 465 para R\$ 506,25.

O relator do Orçamento, deputado Geraldo Magela (PT-DF), decidiu arredondar para R\$ 507, mas a equipe do Ministério do Planejamento irá apresentar a Lula a proposta de aumento para R\$ 510 por conta das dificuldades operacionais relacionadas com as máquinas de saque de dinheiro. Essas máquinas, em geral, trabalham com cédulas de R\$ 10. Em alguns casos, são programadas para notas de R\$ 2 e R\$ 5. Para facilitar o trabalho de pagamento, o valor seria arredondado para R\$ 510. Além da questão técnica, Lula deve levar em consideração que esse é o último reajuste do salário mínimo durante seu governo, que adotou uma política de valorização do piso do país. Durante seu primeiro mandato, o petista já concedeu aumento real de 25,32% ao mínimo. Neste segundo, que termina ao final de 2010, o aumento real ficará entre 22% e 23% em relação ao INPC. Assim, nos dois mandatos, o mínimo terá ganho real de ao menos 53%. Esse índice, apesar de maior do que o dos oito anos do governo FHC, ainda está distante do prometido na campanha, quando Lula afirmou que iria dobrar o valor real do mínimo. No primeiro mandato, FHC elevou o valor real do mínimo em 19,67%; no segundo, em 20,56%. Assim, em oito anos de mandato (1995-2002), FHC elevou o mínimo em 44,27%.

Compensação de PIS/Cofins vai exigir envio de nota fiscal

VALOR ECONÔMICO (ARNALDO GALVÃO) - A Receita Federal adotou mais uma medida para dificultar as compensações irregulares de créditos das contribuições PIS e Cofins. A partir de fevereiro, as empresas terão de comprovar previamente seus direitos, com a transmissão eletrônica das notas fiscais. Além da nova obrigação, foi determinado acréscimo de 50% nas multas aplicadas contra empresas que não atendem às intimações das autoridades tributárias.

No caso da multa isolada, quando ocorre mero descumprimento, ela sobe de 7% para 112,5%. Para os casos de má-fé, a penalidade salta de 150% para 225%. Essas são as principais novidades da Instrução

Normativa (IN) nº 981, publicada na edição de ontem do "Diário Oficial da União". Ela altera o conteúdo da IN 900/2008.

O auditor fiscal Carlos Roberto Occaso explicou que, atualmente, a exigência de comprovação é posterior, porque depende de intimação, depois de o crédito já ter sido compensado com base na declaração do contribuinte. O estoque de créditos de PIS e Cofins, originados em 72,2 mil declarações entregues de 2006 a 2009, é de R\$ 26,7 bilhões. "Estamos intensificando o rigor, porque já tínhamos identificado uso indevido desses créditos. Para os tributos que já tinham a exigência prévia, as discrepâncias são muito menores", disse Occaso.

Segundo o auditor, continua valendo o modelo legal que garante compensação a partir da declaração do contribuinte. Mas ficou claro que o pedido será mais trabalhoso com o novo controle prévio da autoridade. Há algum tempo, a Receita tenta barrar as declarações que não têm base em notas fiscais.

A exigência da comprovação prévia dos créditos de PIS e Cofins já existia para as compensações dos demais tributos. A partir de fevereiro, antes de pedir a compensação, a empresa terá de transmitir à Receita os arquivos digitais de documentos (notas fiscais).

As compensações de PIS e Cofins podem ser autorizadas apenas às empresas submetidas ao sistema não cumulativo dessas duas contribuições (alíquota de 9,25% sobre o faturamento) no regime de apuração do lucro real. Nesse grupo, de cerca de 150 mil contribuintes, já havia a exigência de certificação digital para as obrigações tributárias federais. Os pedidos, a partir de fevereiro, também terão essa condição.

Na semana passada, a Receita divulgou que, de acordo com a Medida Provisória (MP) nº 472, os pedidos de compensação de tributos rejeitados pela Receita ficarão submetidos a multa de 75% nas situações de simples irregularidades. Comprovada má-fé ou intenção de fraudar, ela vai a 150%. Antes da MP 472, a penalidade era de 20%.

De acordo com a Receita, normas muito flexíveis para a compensação de tributos levaram muitos contribuintes a usar o artifício para deixar de cumprir obrigações. De janeiro a outubro deste ano, o volume de compensações ficou R\$ 5,3 bilhões acima do patamar considerado normal pelos administradores da arrecadação.

Receita muda regras de análise dos pedidos de compensação de Pis e Cofins

NOTÍCIAS DA RFB - A Instrução Normativa RFB nº 981, publicada ontem (21/12) no DOU, traz alteração na aplicação de penalidade quando não há comprovação da legitimidade ou suficiência do crédito informado na declaração de compensação. Essa mudança altera o artigo 38 da IN RFB nº 900 a fim de se adequar à determinação especificada na Medida Provisória nº 472, de 15 de dezembro de 2009, que prevê a aplicação da multa de 75% nesses casos.

Outra mudança promovida pela norma se dá em razão da utilização indevida do procedimento de compensação em relação ao aproveitamento de crédito de PIS e Cofins. A partir de hoje o pedido de ressarcimento e a declaração de compensação somente serão recepcionados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) após apresentação do arquivo digital de notas fiscais relativas às operações geradoras desses débitos e/ou créditos. Fica alterado o artigo 65 da IN RFB nº 900/2008.

Segundo o Secretário da RFB, Otacílio Dantas Cartaxo, as alterações conferem maior segurança e agilidade ao Sistema de Pedido de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e de Declaração de Compensação, o PER/DCOMP.

A IN RFB nº 900/2008, fica acrescida do artigo 97-A que passa a exigir assinatura digital para os pedidos de PER/DCOMP nos seguintes casos:

1 - Declarações de Compensação;

2 - Pedidos de Restituição, exceto para créditos decorrentes de pagamentos indevidos ou maior, ou de contribuições previdenciárias, e

3 - Pedidos de Ressarcimento.

O ato publicado hoje (IN RFB nº 981/2009) entra vigor nesta data, produzindo efeitos em relação aos artigos 65 e ao artigo 97-A, da Instrução Normativa RFB nº 900/2008, a partir de 1º de fevereiro de 2010.

Após liminar da Justiça, CNI prevê avalanche de ações contra o FAP

FIEC ONLINE (ANO 9 – nº386) - A tutela antecipada conseguida por uma empresa catarinense de segurança na 3ª Vara Federal de Florianópolis (SC), que suspende a aplicação da nova metodologia adotada pelo Ministério da Previdência Social para o cálculo do Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), sinaliza que milhares de empresas poderão ingressar na Justiça para reduzir seus custos, avalia o gerente-executivo de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Emerson Casali.

Os empresários que se sentirem prejudicados pelas novas regras podem entrar com recursos administrativos até o dia 9 de janeiro de 2010. No âmbito judicial não há prazo para interposição das medidas e as empresas poderão recorrer diretamente à Justiça, visto que o novo SAT começa a ser cobrado em fevereiro de 2010, explica Casali

O juiz da 3ª Vara Federal da capital catarinense, Cláudio Roberto da Silva, considerou inconstitucional o artigo que institui o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Na decisão, o magistrado entendeu que a criação de uma alíquota móvel, com a aplicação do FAP, traria “majoração de tributo” e “enorme insegurança jurídica”. Após avaliação dos efeitos das novas regras, a CNI acredita que, mesmo aquelas que seriam beneficiadas pelas novas regras do seguro, poderão entrar com recurso administrativo e judicial para reduzir o valor do FAP, que varia de 0,5 a 2. Para a CNI, a aplicação de fórmulas que não estão no marco legal abre espaço para tais questionamentos. O FAP foi criado pela Previdência Social para estimular investimentos empresariais na saúde e segurança do trabalhador, reduzindo ou aumentando o valor total do seguro.

Em artigo publicado no jornal Valor Econômico de quinta-feira, 17 de dezembro, o presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho da CNI, Francisco Gadelha, afirma que há questões técnicas, operacionais e legais a serem consideradas para não punir quem já desenvolve ações de prevenção de acidentes. Segundo ele, quase todas as 880 mil empresas com o FAP menor do que 1 deveriam ter bonificações maiores de acordo com a lei. Segundo ele, a grande maioria não tem acidentes. Como a Previdência aumentou muito as alíquotas do Seguro, ao aplicar o FAP a maioria das empresas será punida pelas mudanças.

Os grandes empregadores terão o FAP próximo do limite superior (2), apesar do trabalho desenvolvido pela maioria para prevenir acidentes e cuidar da saúde do trabalhador.

Segundo Gadelha, como há espaço para quase todas as empresas entrarem com recursos administrativos e judiciais para baixar o Fator Acidentário de Prevenção, o governo deveria rever a

questão. ”A CNI espera que a Previdência Social suspenda as mudanças no Seguro de Acidentes de Trabalho e faça uma revisão profunda e transparente das regras”.

“Ao somarmos os impactos de mudanças de alíquotas dos setores ao uso do FAP por empresa percebemos que a medida terá forte impacto de arrecadação”, explica o Emerson Casali. “Isto vem sobre a folha, o que aumenta a informalidade e dificulta geração de empregos”, sentenciou.

O novo Seguro de Acidente do Trabalho terá alíquotas entre 1% e 3%, que variam de acordo com os riscos do ambiente de trabalho. A partir de janeiro, as empresas também terão de aplicar o Fator Acidentário de Prevenção no valor do seguro, o que pode elevar os custos do SAT em até 500%.

FAP: SESI orienta empresas para novas regras

FIEC ONLINE (ANO 9 nº386) - A partir de janeiro de 2010 entram em vigor as novas regras do Fator Acidentário de Previdência (FAP) instituído pela Previdência Social em setembro de 2008. O prazo limite para contestação dos cálculos é 31 de dezembro. De acordo com o assessor técnico do NAT-Saúde e médico do trabalho, Lindomagno Pessoa Leite, apesar da proximidade da data de utilização do novo sistema, muitas empresas ainda não sabem como proceder. A orientação do SESI Nacional é que elas fiquem atentas e busquem logo solucionar todas as dúvidas e pendências.

Com base no Decreto nº 6.042/07, a Previdência Social criou mecanismos que permitem aumentar ou diminuir as alíquotas de contribuição previdenciária das empresas, conforme os percentuais de acidentes e o grau de risco a que expõem seus trabalhadores. O FAP vai multiplicar a contribuição atual de acordo com o grau de risco do ramo de atividade, que inclui também a ocorrência de doenças profissionais.

Na prática, as empresas que baixarem os índices de acidentes de trabalho vão ser beneficiadas, com o pagamento de alíquota diferenciada. Atualmente, elas recolhem de 1% a 3% sobre a folha salarial, conforme o índice de acidentes. A partir de 1º de janeiro, elas passarão a ter esses fatores multiplicados por 0,5% a 2%, conforme os resultados de sua política de redução de acidentes.

Por outro lado, onde os índices forem maiores poderá haver aumento de até 100% na alíquota de contribuição. O FAP vai ser aplicado às alíquotas que financiam o Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT). A multiplicação dos fatores atuais pelo FAP poderá elevar para até 6% o percentual a ser pago sobre a folha de salários das empresas que trabalham com atividades de alto risco.

Em setembro de 2009 a Previdência Social divulgou o Fator Acidentário de Previdência (FAP) de cada empresa. Tal fator deve ser multiplicado pelo Risco Ambiental no Trabalho (RAT), antigo SAT, para se saber qual o valor da nova alíquota. O FAP é, portanto, um multiplicador sobre a alíquota de 1%, 2% ou 3%. Esse multiplicador deve flutuar em um intervalo fechado contínuo de 0,5 a 2,0, ou seja, criando um intervalo do RAT de 0,5 a 6%.

O Nexo Técnico Epidemiológico, por sua vez, relaciona o Código Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) da empresa, a fim de presumir o fator de risco para o trabalhador apresentar uma determinada doença. Com base nessa pesquisa também foi efetuada a reclassificação dos setores, de acordo com o grau de risco.

Segundo Lindomagno Pessoa, a partir do nexo técnico, inverte-se a obrigação do ônus da prova, ou seja, até agora, o trabalhador é quem precisava provar que estava doente, ficando a cargo do médico da empresa, ou do INSS, conceder a emissão de CAT. A nova proposta – já em vigor - permite que a relação entre a doença contraída (CID) e o ambiente de trabalho (CNAE) possa ser comprovada por meio de uma lista de doenças relacionadas a cada profissão/ambiente de trabalho, baseada em classificação internacional (essa listagem é encontrada no Anexo II do Decreto nº. 6.042 de 12 de Fevereiro de 2007).

“Diante dessas mudanças e dos impactos aqui expostos, é de fundamental importância que a empresa evidencie suas ações efetivas (que posteriormente serão apresentadas ao INSS para a não aplicação do NTEP) tomando-se com base o gerenciamento dos Programas de Gestão de Risco (PPRA, PGR, PCMAT, PCMSO, Ergonomia, Exames Médicos, Laudos Técnicos, entre outros), focados nas possíveis doenças típicas de sua atividade econômica (CID X CNAE)”, alerta.

O SESI orienta as empresas a adotarem as seguintes ações como rotina de acompanhamento do NTEP/FAP:

1. Manter atualizados os setores de Recursos Humanos e os serviços de SST sobre o Decreto nº 6.042(12 de fevereiro de 2007) e Instrução Normativa INSS nº 31(10 de setembro de 2008), ambos da Previdência Social (www.previdenciasocial.gov.br).

2. Disponibilizar ao RH e serviço de SST o anexo II do Decreto nº 6.042 para que seja feita relação entre os CIDs e CNAEs respectivos , direcionando ações preventivas no controle de enfermidades que possam produzir nexo técnico epidemiológico.

3. O RH e SST devem fazer monitoramento periódico do site www.previdenciasocial.gov.br, a fim de averiguar na GFIP os trabalhadores que se encontram afastados e que o perito médico do INSS considerou o componente epidemiológico através da conversão do benefícios B31 (auxílio-doença previdenciário) em B91 (auxílio-doença acidentário).

4. Em caso de de verificação da aplicação do NTEP, providenciar no prazo de 15 dias, a contar da data da última GFIP, a contestação que deve envolver o coordenador do PCMSO da empresa, através de relatório médico.

5. Avaliar se o CID do trabalhador cujo nexo técnico foi determinado está na lista do Anexo II do Decreto nº 6.042, caso contrário justifica-se a impugnação.

6. Conferir se o registro de acidentes de trabalho da empresa, apresentados pelo INSS, conferindo com a realidade das CATs emitidas, não esquecendo de acrescentar os benefícios B31 convertidos em B91.

7. Argumentar na contestação que a Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998, Inciso II do Art.22, prevê que as alíquotas do SAT devem ser destinadas ao financiamento de incapacidade laborativa decorrentes dos riscos ambientais do trabalho e que, portanto, os acidentes de trabalho do tipo “trajeto” não deveriam ser computados no cálculo do FAP da empresa.

Empresa que cancelou reajuste salarial terá que indenizar empregado por danos morais

NOTÍCIAS TRT 3ª REGIÃO - Pelo teor expresso em decisão da 4ª Turma do TRT-MG, faz jus a indenização por danos morais o empregado que teve cancelado o reajuste sobre o seu salário-base, concedido pela empregadora, que ainda descontou do contracheque parcelas já pagas, caracterizando evidente alteração lesiva do contrato de trabalho e ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial.

Em sua defesa, a empresa reclamada, alegou que o reajuste salarial concedido foi fruto de um engano do setor administrativo, uma vez que o reclamante não alcançou o conceito A, requisito necessário para a obtenção da progressão vertical prevista no processo de avaliação de desempenho da empresa. Argumentou que houve casos de outros empregados que preencheram o requisito para a obtenção do reajuste salarial. Porém, estes não receberam o benefício por insuficiência de verbas. Segundo a reclamada, diante da falta de recursos financeiros, a manutenção do reajuste salarial somente para o reclamante, em detrimento dos demais empregados que conquistaram esse direito, representaria uma ofensa ao princípio da igualdade. Por fim, discordou da condenação em danos morais imposta em 1º Grau, sustentando que não houve ofensa à honra, à dignidade ou à integridade do reclamante, inexistindo a alegada má conduta da empresa.

Embora a reclamada pudesse até ter razão em suprimir o reajuste salarial, já que o reclamante não alcançou a faixa máxima de avaliação, a relatora do recurso, juíza convocada Adriana Goulart de Sena, ressaltou que o caso deve ser analisado sob um ponto de vista mais abrangente. Ao examinar as provas contidas no processo, a relatora constatou que o reajuste concedido, na realidade, correspondia à progressão horizontal e não à vertical, como foi alegado pela empresa. De acordo com o regulamento da avaliação de desempenho, o reajuste em progressão horizontal possibilita o aumento salarial no percentual de até 12% e alcança os empregados que obtiveram o conceito A, B e C, como no caso do reclamante, que alcançou 10,97%. Além disso, a empresa não conseguiu comprovar a alegada insuficiência de verbas para manter a progressão salarial. Assim, a relatora concluiu que são devidas as diferenças salariais reivindicadas, com a devolução dos valores descontados e a inclusão do reajuste na folha de pagamento do trabalhador.

Nesse contexto, a Turma manteve a condenação por danos morais no valor de R\$6.000,00, fixada pela sentença, por considerar que o reclamante sofreu abalo econômico e moral, uma vez que contava com o aumento salarial, que já havia incorporado ao seu patrimônio, e por isso assumiu compromissos e teve de contrair empréstimos para honrá-los.

Opinião Jurídica: Novo tempo na prevenção acidentária

(Remígio Todeschini - Diretor de Saúde Ocupacional do Ministério da Previdência Social)

VALOR ECONÔMICO - Baseado em metodologia elaborada e aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), o novo Fator Acidentário de Prevenção (FAP) estabelece, a partir de janeiro de 2010, nova forma de cobrança do Seguro Acidente de Trabalho (SAT). Desde a aprovação da Lei nº 10.666, de 2003- que criou o fator - trabalhadores e empresários com assento no conselho participaram do processo de discussão, inclusive em outros fóruns de debate sobre o tema, que culminou com a aprovação, por unanimidade, das Resoluções nº 1.308 e nº 1.309, de 2009, que respaldam o FAP.

É a instituição de um novo tempo no setor, para que possamos diminuir o custo Brasil, que consome anualmente cerca de 1,8% do nosso PIB, ou seja, R\$ 50 bilhões em despesas diretas e indiretas, em decorrência da acidentalidade e das condições insalubres, penosas e perigosas no ambiente de trabalho.

A filosofia da cobrança faz parte da modernidade dos grandes sistemas de seguro de acidentes existentes no mundo: paga mais quem tem acidentalidade maior em relação à sua atividade econômica. No Brasil, com a aplicação do FAP - multiplicador das alíquotas do SAT, que varia entre 0,5 e 2 -, haverá acréscimo de até 75%, em 2010, para as empresas com maior índice de acidentalidade, e desconto de até 50% para quem tiver acidentalidade menor. Isso faz parte dos manuais de cobrança de seguro de qualquer país do mundo moderno e desenvolvido, com variações específicas em cada país.

É necessário lembrar que países como a França, Canadá, Espanha, Colômbia, Argentina, Chile e México cobram, em média, em seus tetos máximos da taxa de acidentes quatro vezes mais que o Brasil.

A nova sistemática mudará radicalmente, a partir do próximo ano, o cenário atual no qual empresas com maior acidentalidade ficam sob o guarda-chuva protetor dos percentuais únicos de 1%, 2% e 3% do SAT, não havendo diferenciação entre os setores que avançam na cultura da prevenção e na redução dos acidentes. O percentual do FAP de cada empresa, calculado pela Previdência Social, romperá com o "status quo" da cultura permanente da acidentalidade, que considera acidentes, doenças e mortes inevitáveis e componentes permanentes do processo produtivo em todos os setores econômicos.

Toda a metodologia do reajuste do Seguro Acidente e do FAP é baseada exclusivamente na acidentalidade ocorrida no Brasil nos anos de 2007 -com 659.523 acidentes registrados - e 2008, com 747.663 acidentes, seguindo parâmetros legais estatísticos. As novas taxas de cobrança reproduzem com justiça as estatísticas da acidentalidade no Brasil, a partir dos elementos básicos de frequência, gravidade e custo de cada setor econômico e de cada empresa, acrescidas das travas de mortalidade e invalidez e rotatividade superior a 75%, conforme as resoluções aprovadas pelo CNPS.

O aumento do SAT das empresas com fator acidentário maior que um e com acréscimo de até 75% alcançará somente 72.628 empresas no país. Outras 879.933 empresas com índice do FAP igual a um terão desconto de até 50%. A distribuição do ônus foi baseada na posição de ordem das empresas em sua relação com a atividade econômica em cada uma das 1.301 subclasses. O que significa que todas as empresas têm como referencial o grau de risco de seu setor econômico na classificação de 1%, 2% e 3% do SAT. Mesmo as empresas que tiveram acidentalidade zero, nos últimos dois anos, serão bonificadas com base na média de acidentalidade do setor. Ou seja, as empresas empatadas dividem a posição média do setor econômico, distribuindo-se de forma igual o percentil de bonificação ou de majoração, conforme fundamentos matemáticos e estatísticos expressos na Resolução nº 1.308, de 2009, item 2.4.

O desafio neste novo tempo de fortalecimento da cultura da prevenção é diminuir de fato o custo Brasil e, conseqüentemente, todos os demais custos decorrentes da acidentalidade. Não é mais possível suportar o déficit crescente das contas da acidentalidade e das aposentadorias especiais insalubres, penosas e perigosas, que somente nos últimos sete anos consumiram do Fundo Previdenciário e de recursos da União - portanto, de todos os cidadãos - R\$ 30,3 bilhões. Essa conta deve ser repassada aos setores e empresas que têm apresentado maior número de acidentes, doenças, mortes e invalidez.

Somente em 2008, os acidentes típicos - decorrentes de fraturas, lesões e luxações - afastaram do ambiente de trabalho, por mais de 15 dias, 340.902 trabalhadores. Os casos de Ler/Dort ficaram em segundo lugar no ranking dos afastamentos (212.826). Na terceira posição estão os afastamentos decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, com 20.508 casos.

São números que exigem esforço redobrado de todos. Empresários, trabalhadores, médicos, psicólogos, engenheiros, ergonomistas, técnicos de segurança do trabalho e profissionais das mais diversas áreas

devem juntar-se à cruzada de combate às causas principais dos acidentes e doenças no Brasil. Precisamos aproveitar este momento de retomada do crescimento econômico para investir ainda mais em ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

O FAP é uma política pública que fortalece a prevenção, devendo ser aperfeiçoada continuamente para que haja, de fato, mudança de atitudes e comportamentos tanto de empresários como de trabalhadores. Essa não é uma medida isolada, pois reforça um conjunto de políticas e diretrizes do futuro Plano de Segurança e Saúde do Trabalhador, em discussão na Comissão Tripartite de Saúde e Segurança do Trabalho.

O sistema de turnos de produção (Crislaine Vanilza Simões Motta - coordenadora da área trabalhista e sócia do escritório Innocenti Advogados Associados)

Existem algumas empresas que necessitam trabalhar de forma contínua, pela natureza de seu processo produtivo ou em face de um aumento na sua produção. Nesses casos, são implementados os chamados turnos de produção, que podem ser ou não de revezamento. Turno de produção é a operação feita alternativamente para desenvolvimento da soma de bens ou serviços.

Segundo o jurista Octavio Bueno Magano, "quando a Constituição alude a trabalho realizado em turnos, quer dizer grupo de trabalhadores que se sucedem na utilização do mesmo equipamento. Quando mencionar revezamento, significa trabalhadores escalados para períodos diferentes de trabalho, ora diurno, ora noturno, ora misto. E quando se refere à ininterruptividade, tem em vista o trabalho executado sem intervalo para repouso e alimentação".

O artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, determina que a jornada de trabalho será de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Havendo negociação coletiva, a jornada de trabalho poderá ser fixada em oito horas diárias.

Nesse quadro, um sistema de revezamento que não seja ininterrupto, cobrindo, alternativamente, apenas parte das fases integrantes da composição dia/noite, não estará enquadrado no tipo legal do artigo mencionado.

Vale observar os repousos intra e interjornadas. O repouso intrajornada é aquele estabelecido dentro da jornada de trabalho. O inter é aquele estabelecido entre uma jornada e outra. Os descansos interjornadas devem ter um espaço de no mínimo 11 horas. E, em caso de alteração de horário de trabalho, deverá existir um descanso de mais 24 horas. As folgas semanais devem ocorrer preferencialmente aos domingos. Não sendo possível por conta das exigências técnicas e do tipo de produto e serviço gerado pela empresa, esta deverá obter uma permissão prévia da autoridade competente.

Os intervalos para refeição e descanso (intra-jornada), por sua vez, devem obedecer ao mínimo de uma hora diária para as jornadas acima de seis horas e de 15 minutos para as jornadas de quatro a seis horas diárias.

Para os empregados que se submetem ao trabalho noturno, estes terão direito ao adicional noturno e à hora extra reduzida.

Muitos sindicatos e empresas negociam um adicional chamado adicional de turno, para aqueles que efetivamente laboram em sistemas de turnos, independentemente de ser de revezamento. Tal verba é costumeira e não está prevista na nossa legislação.

Ao implantar um sistema de turno de produção na empresa, é necessário ouvir todos os participantes: sindicato, gerentes e principalmente os empregados, que serão diretamente atingidos pela decisão. Deve-se observar, ainda, se há a necessidade de terceirizar os serviços ou contratar alguns empregados de forma temporária, em decorrência do aumento na produção, evitando um inchaço na folha de pagamento.

Porém, independentemente da forma de contratação, o trabalho em sistema de turno de revezamento afeta diretamente a saúde, a segurança e a vida social do trabalhador. Por isso, é obrigatória a observância de todas as regras de proteção ao empregado, bem como a implementação prévia de escalas, para minimizar o impacto no dia-a-dia, concedendo-lhe a possibilidade de organizar sua vida junto à família, aos estudos e socialmente.

PESQUISA & ELABORAÇÃO
NETO MEDEIROS

Administrador & Advogado

(85) 8732.1538