

In extenso

ANO I – Edição 005 – JULHO/2011

Artigos e Doutrinas

Remuneração Variável

REFIC 2011 - Curitiba

Alteração das Cláusulas do Contrato do Trabalho

A Lei do Estágio

Notícias em Destaque

Aprovada a Certidão de Débito Trabalhista

Ponto Eletrônico - REP

Cadastro Positivo de Crédito

Dilma Sanciona ERL

Jurisprudência

Cursos Externos

Dano moral: Indenização Inédita na Justiça

Bate Papo

Alteração do Contrato de Trabalho

SEIS ANOS DE CONQUISTAS E SUPERAÇÃO DE DESAFIOS

No dia 10 de junho de 2011 a SB Advocacia e Consultoria Jurídica completou seis anos de atividade. Foi neste dia, do ano de 2005, que os sócios idealizadores deram o primeiro grande passo para a concretização do sonho da formação da sociedade de advocacia e consultoria jurídica.

E, passados estes anos, a sensação é de vitória, de gratificação em olhar para trás e poder ter a certeza de estar no caminho certo, no caminho do crescimento, dentro da ordem ética exigida pela sociedade e da ordem técnica exigida pelos clientes.

Temos, também, o sentimento de orgulho de poder dividir todas as conquistas com cada um de nossos colaboradores, que atuam diretamente para fazer da SB Advocacia e Consultoria um escritório sinônimo de responsabilidade e qualidade técnica.

Do mesmo modo prestamos nossos agradecimentos ao principal ator desta história de sucesso: nossos clientes, os quais depositam a confiança de suas empresas em nossas mãos.

Obrigado a todos pelos seis anos de uma caminhada verdadeiramente repleta de alegrias, e marcada pela evolução pessoal, profissional e técnica de cada um que compõe a família "SB".

PARTICULARIDADES SOBRE A REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Por Cristiano Cezar Sanfelice

É comum a indagação sobre a adoção de um *sistema variável de remuneração*, condicionando o pagamento de valores ao cumprimento das metas de produtividade então estipuladas. Objetivando sanar algumas dúvidas, seguem as nossas considerações.

1) Possibilidade

Entende-se como *salário* a contraprestação devida ao empregado, pela prestação dos serviços, em decorrência do contrato de trabalho. O salário é devido e pago diretamente pelo empregador.

Já a *remuneração* é a soma do salário com outras vantagens percebidas pelo empregado, em decorrência desse contrato. Tais vantagens decorrem da prestação de serviços, e, regra geral, também são pagas diretamente pelo empregador. Assim, a remuneração é o gênero do qual o salário é espécie.

Embora o valor da remuneração seja de livre estipulação das partes, devem ser observadas algumas formas de salário impostas legalmente, dentre as quais se destaca o salário mínimo ou o piso mínimo estipulado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, integram a remuneração do empregado as seguintes parcelas, dentre as quais se encontra a parcela variável: **a)** o salário; **b)** comissões, percentagens e outros pagamentos, com base na produção do empregado. Comissão é uma forma de salário em que o empregado recebe um percentual do produto de seu trabalho. Assim, por exemplo, o empregado recebe 5% sobre o valor das vendas por ele

realizadas; c) gorjetas: são consideradas não só a importância dada de forma espontânea pelo cliente ao empregado, como também a que for cobrada pela empresa, como adicional nas contas e destinada à distribuição aos empregados; d) gratificações ajustadas: o ajuste pode ser expresso ou tácito, ocorrendo este último quando, pela repetição no tempo, as gratificações passam a integrar o ganho normal do trabalhador; e) abonos a qualquer título; f) diárias de viagem, quando excedentes a 50% do salário percebido; g) adicionais de periculosidade ou insalubridade: tais adicionais são devidos só e enquanto perdurarem as condições desfavoráveis à segurança ou saúde do empregado. No entanto, eliminada a causa determinante para o pagamento (ambiente insalubre ou perigoso), toda e qualquer importância

paga pelo empregador, ainda que a este título, desde que habitual, integrará a remuneração do empregado, constituindo-se em vantagem tacitamente integrada ao contrato de trabalho; h) prêmios: se a empresa concede habitualmente prêmios aos empregados, estes integrarão normalmente sua remuneração. Quando o pagamento do prêmio estiver condicionado à assiduidade, produção etc., serão sempre devidos quando ocorrer a condição ajustada; i) quaisquer parcelas pagas habitualmente, seja em dinheiro seja em utilidade, ainda que em

caráter de liberalidade, pois como se viu no caso de gratificações a repetição do pagamento implica cláusula tacitamente ajustada.

Dessa forma, entendemos que, respeitado o salário mínimo ou o piso da categoria, a empresa poderá sim estabelecer critérios

variáveis de complementação da remuneração, tais como comissões, gratificações ou prêmios.

2) Cuidados na implantação da remuneração variável

Além dos critérios e metas estabelecidos pela empresa, a adoção da remuneração

variável sugere alguns cuidados adicionais.

2.1) Redução Salarial – Impossibilidade

De pronto se pode afirmar que a redução do salário é clara e expressamente vedada pela Constituição Federal, consoante artigo 7º: “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição: (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

A doutrina especializada também compartilha de tal entendimento, sendo ponto pacífico a irredutibilidade de salário: “A redução do salário é vedada, por ser a subsistência do trabalhador e por se tratar da mais importante contra-prestação de sua parte. A proteção abrange qualquer que venha a ser a forma de remuneração adotada: (...)”

Assim, pode-se concluir que, mesmo sendo estabelecidos novos parâmetros de remuneração, o salário fixo praticado não poderá sofrer redução. Dessa forma, a aplicação de uma remuneração variável deverá ser acrescida ao salário já percebido.

Entende-se, ainda, que aos contratos novos poderá ser estabelecido, desde logo, a remuneração variável, já que em tais casos não ocorrerá a redução de salário anteriormente recebido pelo trabalhador.

2.2) Equiparação Salarial na aplicação da Remuneração Variável

Outra questão que merece consideração na situação em comento está relacionada com a equiparação salarial entre os funcionários que percebem e aqueles que não percebem uma remuneração diferenciada. Tal situação poderá via ser verificada caso a empresa adote um sistema de remuneração diferente aos novos contratos (fixo + variável), mantendo sem alteração os contratos em vigor (somente fixo), de forma que somente ao novo funcionário será pago a remuneração variável.

O artigo 461 da CLT determina que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Já o parágrafo primeiro do referido artigo relata que “trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”.

A Constituição Federal estabeleceu o Princípio da Irredutibilidade Salarial, o qual determina a impossibilidade de o trabalhador ter seu salário reduzido, saldo em situações especiais, e desde que tal procedimento esteja formalizado em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (CF/88, art. 7º, VI)

Considerando, pois, que os funcionários estarão na mesma função, realizando as mesmas tarefas e, em tese, com igual produtividade, acredita-se não ser conveniente conferir tratamento distinto.

Assim, sugere-se que a aplicação da remuneração variável seja ajustada de forma global, atingindo todos os trabalhadores da mesma categoria, que exercem a mesma função e que desempenham as mesmas tarefas, evitando-se distorções salariais e eventual passivo trabalhista.

3) Contribuição Previdenciária e reflexos trabalhistas

Viu-se acima que os valores variáveis pagos aos trabalhadores (comissão, gratificações e prêmio), especialmente os decorrentes do contrato de trabalho, possuem natureza de remuneração.

Viu-se, ainda, que qualquer valor pago de forma habitual, expressa ou tacitamente incorporado ao contrato de trabalho, também integrará a remuneração.

E assim sendo, o valor mensal pago aos empregados (salário + variável) integrará o *salário de contribuição*, bem como servirá de base para a incidência das demais verbas trabalhistas, tais como FGTS, 13º Salário, Férias, etc.

Todavia, a legislação em vigor (art. 458, § 2º, da CLT) indica expressamente quais as verbas que não integram o salário de contribuição do empregado, não servindo de base de cálculo para os reflexos e contribuição previdenciária:

a) vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no

local de trabalho, para a prestação do serviço; **b)** educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; **c)** transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; **d)** assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; **e)** seguros de vida e de acidentes pessoais; **f)** previdência privada; **g)** a parcela *in natura* recebida de acordo com o PAT - Programa de Alimentação do Trabalhado.

3.1) Previdência Privada

Dentre as verbas pagas pela empresa aos funcionários e que não integram o salário de contribuição o está a previdência privada, nos termos do artigo 458, 2º, VI, da CLT.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) assim decidiu sobre a questão: *“CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL VERTIDA À ENTIDADE PREVIDENCIÁRIA PRIVADA-CARÁTER NÃO SALARIAL-NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. Não se atribui caráter salarial às contribuições vertidas pelo empregador à entidade privada por ele criada, para administrar pecúlio que suportará benefícios futuros. O art. 458, o 2º, VI, da CLT, exclui expressamente do conceito de salário as utilidades relacionadas com qualquer espécie de*

Segundo orientação jurisprudencial, a CLT exclui expressamente do conceito de salário as utilidades relacionadas com qualquer espécie de previdência privada que o empregador fornece, total ou parcialmente, ao empregado

previdência privada que o empregador fornece, total ou parcialmente, ao empregado.” (TRT-PR-17913-2005-013-09-00-5-ACO-17745-2007 – 2ª Turma. Relator: Marlene T. Fuverkiu Suguimatsu. Publicado no DJPR em 06-07-2007)

Assim, uma alternativa para se tentar afastar a incidência da contribuição previdenciária e demais reflexos trabalhistas seria o pagamento do “prêmio” (parte variável) através da previdência privada.

Contudo, há que se destacar que a tanto a legislação quanto as decisões judiciais entendem que a verbas pagas a título de

contribuição previdenciária não se sujeitarão ao recolhimento da contribuição previdenciária e reflexos desde que a sua natureza corresponda à de previdência privada.

Dessa forma, é de se ressaltar que existe o risco de que os aportes

extraordinários realizados em contas de previdência privada, que mascarem o pagamento de bonificações, possam via a ser considerados como salário para todos os fins legais.

4) Conclusões

Diante das considerações expostas acima, pode-se estabelecer as seguintes conclusões preliminares:

(i) a empresa poderá estabelecer um plano de remuneração variável, de acordo com as metas previamente determinadas;

(ii) qualquer projeto de remuneração variável deverá

respeitar o salário-mínio, ou piso mínimo estabelecido em convenção coletiva, ou o piso mínimo governamental;

(iii) a remuneração variável deverá ser aplicada de forma isonômica em relação aos empregados de uma mesma categoria/função, evitando-se distorções salariais;

(iv) via de regra o pagamento de "prêmio" decorrente do cumprimento de metas estabelecidas pela empresa possui natureza de remuneração, estando, portanto, sujeito à incidência da contribuição previdenciária e demais reflexos trabalhistas;

(v) o pagamento de verbas cuja natureza seja de previdência privada não está sujeito à incidência da contribuição, conferindo oportunidade para um planejamento;

(vi) mesmo o pagamento de valores a título de previdência privada não afastam completamente o risco de incidência de contribuições, notadamente nos casos em que tais verbas possuam clara e evidente natureza salarial. ■

Os empresários devem estar atentos ao REFIC 2011, avaliando a sua situação e buscando orientação profissional para adesão ao programa de recuperação fiscal do município de Curitiba

REFIC 2011 - PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO FISCAL DE CURITIBA

Por Luciano Fabian Passos

A lei complementar nº 79 de 16 de junho de 2011 instituiu mais um programa de recuperação fiscal na cidade de Curitiba, agora nomeado de REFIC 2011. O programa foi destinado a promover a regularização de créditos municipais relativos ao IPTU e

ISS devidos até 30 de junho de 2011 inscritos ou não em dívida ativa.

A inscrição para o parcelamento poderá ser feita a partir do dia 1º de julho de 2011 até o dia 30 de setembro de 2011, sendo que esta última data pode ser prorrogada até o dia 31 de outubro, a critério e por ato do chefe do poder executivo municipal.

O parcelamento poderá ser efetuado em até 120 parcelas mensais e sucessivas sendo que a determinação dos juros será de acordo com o número de parcelas escolhidas pelo contribuinte. De acordo com o art. 2º da lei complementar nº 79 ficam assim definidos os juros do REFIC 2011:

I – Em até 12 parcelas fixas, sem juros;

II – Em até 24 parcelas com juros de 0,4% (quatro décimos por cento) ao mês ou fração;

III – Em até 36 parcelas com juros de 0,8% (oito décimos por cento) ao mês ou fração;

IV – Em até 60 parcelas com juros de 1,00% (um por cento) ao mês ou fração; e

V – Em até 120 parcelas com juros de 1,20% (um por cento e vinte décimos) ao mês ou fração.

Os valores das parcelas não poderão ser inferiores a R\$ 100,00 (cem reais) em relação a débitos do Imposto Sobre Serviços em lançamentos sujeitos a homologação e de R\$ 50,00 (cinquenta reais) no que se referir aos demais débitos. É importante lembrar também que os contribuintes com débitos tributários já parcelados também poderão aderir ao REFIC 2011. Neste novo programa de recuperação fiscal, para o

parcelamento dos débitos de ISS ajuizados de valor igual ou superior à R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) deverão ser apresentadas garantias ou fianças suficientes. Não são passíveis de adesão ao REFIC 2011 as empresas optantes pelo regime do Simples Nacional instituído pela Lei Complementar nº 123 de 2006, relativos a fatos geradores a partir da data de opção.

Por fim vale lembrar que o parcelamento será revogado automaticamente, independente de notificação, pelo atraso no pagamento de qualquer das parcelas em período superior à 30 (trinta) dias contados da data do seu vencimento. ■

ALTERAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS DO TRABALHO

Por Tammy Zulauf Fotti

Os empregadores na intenção de alterar algumas situações contratuais com seus empregados se questionam quanto a possibilidade e quais são as cláusulas contratuais que podem ser alteradas. Nasce, portanto, o *jus variandi* e o *jus resistentiae*.

O *jus resistentiae* de forma bastante sucinta é o limite do *jus variandi*, vez que este possibilita o poder do empregador de alterar as formas de prestação do trabalho do empregado. Já aquele se refere ao poder do empregado contra atos do empregador.

As questões mais frequentes referem-se ao turno, adicionais de insalubridade, periculosidade e adicional noturno. Ressalta-se, a alteração contratual, conforme o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, da boa-fé, função social do contrato e o art. 468 da CLT, prevêm que há possibilidade de alteração,

desde que não traga prejuízos ao empregado.

O art. 468 prevê que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Mourício Godinho Delgado define que: “A *diretriz do jus variandi informa o conjunto de prerrogativas empresariais de, ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação*

laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho.”

Como acima exposto, o poder de alterar as cláusulas contratuais de trabalho podem ser realizadas desde que não prejudiquem o empregado, ou seja, reduza a remuneração do trabalhador, provoque danos a saúde do obreiro. Exemplo disso, é a recente decisão do Tribunal do Trabalho que entendeu que o trabalhador que sofreu a redução do adicional noturno por passar ao turno do dia não sofreu prejuízos, vez que para a saúde fora beneficiada.

Sendo assim, o empregador pode alterar as cláusulas contratuais do contrato de trabalho. Entretanto, o

empregado pode se opor às alterações através do direito a resistência. A relação contratual deve atender as regras de proteção ao trabalhador, atingindo por sua vez o equilíbrio entre as partes. ■

BREVES OBSERVAÇÕES A LEI DO ESTÁGIO

Por João Paulo Machado Piratelli

Seguindo a linha da última edição do *In Extenso* e tendo em vista a inserção de jovens no mercado de trabalho, cabe falar sobre o Estagiário. Estágio, segundo a legislação em vigor, é o “(...) ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no

ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação”.

O vínculo do estagiário com a empresa contratante deve atender os seguintes critérios, estabelecidos pela Lei 11.788 de 2008, quais sejam:

(i) carga horária de no máximo seis horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes de Ensino Superior, de Educação Profissional de Nível Médio e do Ensino Médio Regular; (ii) o estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais (estágios obrigatórios), poderá ter jornada de 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino; (iii) os estagiários terão direito ao recesso remunerado

de trinta dias, após um ano de estágio na mesma empresa, preferencialmente durante suas férias letivas. Os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional, nos casos do estágio ter duração inferior a doze meses; (iv) se a Instituição de Ensino adotar avaliações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos dessas avaliações, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, de acordo com o estipulado no Termo de Compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante; (v) a duração do estágio, na mesma empresa, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de aluno de Educação Especial. (vi) profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, poderão contratar estagiários; (vii) a concessão de bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação, bem como a concessão do auxílio-transporte, são obrigatórias, exceto nos casos de estágios obrigatórios; (viii) é obrigatória a contratação de seguro contra acidentes pessoais pela empresa, em favor do estagiário.

Muitas pessoas confundem estagiário com aprendiz, no entanto, é interessante informar que essas funções são submetidas a legislações distintas. Sendo a diferença mais gritante o fato de o aprendiz ter sua CTPS assinada e estar sujeito aos mesmos encargos na folha de pagamento do que um trabalhador comum, ao contrário do estagiário que não recebe salário, mas bolsa-auxílio, da qual não incide nenhum desconto, nem mesmo o relativo ao vale-transporte ou vale-refeição. Além de o vínculo do estagiário com a empresa estar regulado por um contrato, denominado “*Termo de compro-*

misso”.

Outro detalhe importante é o erro comum que muitas empresas cometem ao exigirem do estagiário um desempenho tão bom quanto um profissional experiente, afinal, como a própria lei diz, “o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”. Em outras palavras, o estágio acaba por ser uma extensão da sala de aula, havendo, portanto, uma evolução gradativa do estagiário, bem como da empresa que também aprende com a situação e colabora para o desenvolvimento da sociedade.

Todavia, o fato de o estagiário não ter tantas responsabilidades como um profissional formado, é de bom tom que o jovem, ao exercer tal função, mostre-se comprometido com suas obrigações, a fim de buscar não só o aprendizado, mas, principalmente, oportunidades, vistos que bons caminhos sempre se abrirão para aqueles que fazem por merecer.



PROJETO JOVEM NO EMPREGO

O Deputado Estadual Marcelo Rangel apresentou o Projeto de Lei Estadual nº 346/2011, o qual visa instituir um programa intitulado de “Jovem no Emprego”.

Segundo o projeto, as empresas que receberem algum tipo de incentivo fiscal do governo do Estado do Paraná deverão, obrigatoriamente, destinar 7% (sete por cento) de suas vagas de trabalho a pessoas sem experiência comprovada.

Ainda de acordo com o projeto, “pessoas sem experiência” são aquelas que objetivam o primeiro emprego com registro em carteira, incluindo também aquelas que já trabalharam sem registro em CTPS.

Conforme o artigo 2º do PL 346/2011, as micro e pequenas empresas estão excluídas da obrigatoriedade, seguindo o mesmo entendimento aplicável ao jovem aprendiz.

Estaremos acompanhando a evolução legislativa do projeto, informando quando de sua eventual aprovação. ■

Fonte: SB Advocacia

SENADO APROVA CERTIDÃO DE DÉBITOS TRABALHISTA

O Senado aprovou ontem em plenário o projeto de lei que cria a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, exigida das empresas que quiserem participar de licitações.

O texto segue agora para sanção da presidente Dilma Rousseff. Com a lei, para prestar serviços para a administração pública, as empresas serão obrigadas a estar em dia com as dívidas trabalhistas - desde que já apuradas em sentença transitada em julgado (ou seja, da qual não cabem mais recursos). O atestado será expedido eletronicamente e de forma gratuita pela Justiça do Trabalho.

A certidão vale para todos os estabelecimentos, agências e

filiais da empresa, e se somará às exigências atuais de regularidade fiscal e previdenciária. A empresa não conseguirá o documento se tiver débitos decorrentes de condenação final da Justiça do Trabalho, de obrigações definidas em acordos judiciais trabalhistas ou termos firmados junto ao Ministério Público ou Comissão de Conciliação Prévia. Para débitos garantidos com penhora em valor suficiente, ou com a exigibilidade suspensa por conta de recurso, será emitida uma certidão positiva, com o mesmo efeito da negativa.

O texto aprovado é um substitutivo da Câmara ao Projeto de Lei nº 77, proposto em 2002 pelo então senador Moreira Mendes, atualmente deputado federal (PPS-RO). A proposta altera a CLT e a Lei de Licitações - nº 8.666, de 1993.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), João Oreste Dalazen, defendeu a proposta no Senado em abril. O ministro tem a expectativa de que a certidão funcione como mecanismo de coerção para que as empresas cumpram as condenações trabalhistas. Segundo Dalazen, 2,5 milhões de trabalhadores esperam neste momento para receber valores já reconhecidos em decisões judiciais. E de cada cem empregados que ganham uma causa na Justiça do Trabalho, somente 31 recebem seu crédito no final. ■

Fonte: Valor Econômico

PROCURAÇÃO PÚBLICA DEIXA DE SER OBRIGATÓRIA

A exigência de procuração pública para o advogado ter acesso aos processos tributários administrativos de clientes, assim como a imposição de sanções ao servidor público que acessar informações protegidas

por sigilo fiscal, sem motivo justificado, perderam a eficácia ontem. Ato do presidente do Congresso Nacional, José Sarney, publicado no Diário Oficial da União, declarou que a Medida Provisória nº 507, de 5 de outubro de 2010 - responsável por tais medidas - teve seu prazo de vigência encerrado no dia 15.

A medida provisória não foi convertida em lei no prazo de 120 dias a contar de sua publicação, por isso perdeu a eficácia. A MP foi publicada em período anterior às eleições presidenciais, período em que foram divulgadas matérias sobre o vazamento de dados sigilosos de parentes do candidato tucano à presidência.

Vale lembrar que, com a imposição da procuração pública, o contribuinte tinha que ir até o posto da Receita Federal pessoalmente, o Fisco fazia cópia dessa procuração e o funcionário da Receita atestava sua autenticidade. Só então o advogado estava autorizado a representar o contribuinte perante a administração tributária federal. Certamente isso encarecia e burocratizava muito porque era preciso esperar até três dias para uma procuração pública ficar pronta", diz.

Em razão dessas situações, a dita MP já gerava demandas no Judiciário. O governo do Rio Grande do Sul recorreu à Justiça para obter uma liminar que dispensa a apresentação de procuração pública para servidores terem acesso aos dados do Estado na Receita Federal. No processo, o juiz

Eduardo Rivera Palmeira Filho, da 3ª Vara Federal de Porto Alegre, entendeu que a exigência "*acabaria por tornar complexo e contraproducente um simples ato de verificação de eventuais inscrições do Estado*".

O que salvou os advogados no seu cotidiano profissional foi a liminar obtida pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). A decisão suspendeu a obrigatoriedade dos profissionais de todo o país apresentarem procuração pública na representação de clientes em processos administrativos da Receita e chegou a ser confirmada em segunda instância. Para o vice-presidente da Comissão de Direito Tributário do Conselho Federal da OAB, Antônio Carlos Rodrigues do Amaral, que representou a entidade na ação, a não conversão da MP em lei é uma vitória da advocacia. "*A Receita e a procuradoria agora terão que adequar seus procedimentos internos para ter controle do sigilo fiscal do cidadão por meios próprios, sem custos para o contribuinte*", afirma Rodrigues do Amaral. ■

A exigência de Procuração Pública ocasionava, além de grande dificuldade para os advogados exercer suas atividades, consoantes diretrizes legais e constitucionais, uma burocracia adicional ao já moroso processo administrativo fiscal

MAIS SOBRE O PONTO ELETRÔNICO

O REP – Registro Eletrônico de Ponto continua sendo objeto de discussão em Brasília.

O Deputado Federal Arnaldo Madeira propôs o Projeto de Decreto Legislativo nº 2893/2010, visando cancelar a

Portaria 1510/2010, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme noticiado nos informativos anteriores, a chamada Portaria do Ponto Eletrônico desagrada tanto empresários quanto trabalhadores, além de não solucionar os problemas decorrentes de fraudes à legislação trabalhista – tal como realização de horas extras sem o devido registro no cartão ponto.

Referido projeto estava na pauta da Comissão do Trabalho da Câmara (CTASP) para ser votado no dia 15 de junho. Contudo, a votação foi adiada, ainda sem data definida.

O setor industrial, através da atuação da FIEP e CNI, está empenhado em ajudar no convencimento dos demais Deputados e também dos Senadores de que a Portaria 1510 é um retrocesso, sendo adequado o seu imediato cancelamento. ■

ESTADO NÃO PODE IMPEDIR USO DE CRÉDITO FISCAL

A 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) confirmou, por unanimidade, que os Estados não podem impedir o uso de créditos presumidos de ICMS na entrada de mercadorias vindas de Estados que concedem benefícios fiscais. O STJ analisava um recurso da Vivo contra o governo do Mato Grosso, que impede o uso do crédito presumido.

O Estado regulamentou o procedimento por meio do Decreto nº 4.540, de 2004, com a justificativa de que as leis estaduais concedendo esses benefícios são inconstitucionais, pois foram editadas sem convênio prévio do Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz). O Estado lembra que

o Supremo Tribunal Federal (STF) já se posicionou diversas vezes nesse sentido. Já a Vivo argumenta que o decreto matogrossense prejudica os contribuintes e incentiva a guerra fiscal - pois inibe a compra em Estados onde há incentivo.

Ao analisar o caso, o STJ declarou que um Estado não pode prejudicar o contribuinte por causa de benefícios fiscais concedidos por outras unidades da federação. A forma correta de questionar esse incentivo, segundo os ministros, seria entrar com uma ação direta de inconstitucionalidade (Adin) no STF.

Fonte: Valor Econômico

CADASTRO POSITIVO DE CRÉDITO

Além da Certidão Negativa de Débito, teremos agora a Certidão Positiva de Crédito, a qual tem por finalidade beneficiar o bom pagador.

A presidente Dilma Rousseff sancionou lei que cria o cadastro positivo, banco de dados com histórico de crédito de empresas e pessoas físicas que não tenham inadimplência. O decreto foi publicado nesta sexta-feira (10/6) no Diário Oficial.

A inclusão do nome no cadastro depende de autorização escrita do interessado. O objetivo é que os bancos e empresas tenham acesso a essas informações para fazerem análise mais qualificada de risco financeiro, o que reduziria o custo do crédito para os cadastrados.

Os críticos da medida, no entanto, apontam que os consumidores que optarem por não entrar no cadastro serão prejudicados com juros mais elevados.

De acordo com a lei, os cadastrados poderão acessar gratuitamente, por telefone ou Internet, as informações de sua ficha. Do projeto, a presidente vetou parágrafo que pretendia limitar o acesso gratuito a até uma vez a cada quatro meses.

Os cadastrados também terão o direito de solicitar correções no caso de que as empresas anotem informações errôneas. Pela lei, a retificação terá de ser feita em até sete dias.

Também foi vetado um parágrafo que autorizava os bancos a manter as informações do cadastro em seu sistema mesmo após solicitado o fechamento pelo cadastrado.

Segundo o decreto, o cadastro deverá ser excluído caso solicitado pelo consumidor.

"Somente poderão ser armazenadas informações objetivas, claras, verdadeiras e de fácil compreensão, que sejam necessárias para avaliar a situação econômica do cadastrado", diz o texto da lei.

A medida permite o fornecimento de informações sobre o pagamento de contas de água, luz, esgoto, gás e telecomunicações, desde que autorizados pelo cadastrado

DILMA SANCIONA LEI QUE CRIA EMPRESA DE RESPONSABILIDADE LIMITADA

A presidente Dilma Rousseff sancionou nesta segunda-feira (11) a lei que cria a empresa individual de responsabilidade limitada. A nova legislação acaba com a necessidade de sócio para abrir pequenas

empresas, permitindo que apenas uma pessoa responda pelo empreendimento.

A exigência é de que o capital social mínimo seja de 100 salários mínimos, o que atualmente representa R\$ 54,5 mil. De acordo com a ministra de Relações Institucionais, Ideli Salvatti, a sanção faz parte de um pacote de medidas na área tributária que o governo pretende tomar para estimular o crescimento econômico: "As medidas que serão adotadas nesta semana tem a ver com a questão tributária. Hoje por exemplo a

No entendimento dos especialistas da SB Advocacia, a possibilidade de criação de uma empresa com responsabilidade distinta da de seu único sócio é um grande avanço, e certamente combaterá a informalidade.

presidenta sancionou a empresa individual, que é um projeto importante, interessante, que viabiliza as pessoas que tem esse tipo de procedimento, que inclui benefícios

tributários, fiscais", disse.

Segundo Ideli, está sendo finalizada a discussão em torno da proposta de reforma tributária "fatiada" que o governo pretende apresentar para votação no Congresso Nacional. Para acelerar a aprovação de normas que modernizem o sistema de tributário brasileiro, o Planalto quer aprovar separadamente projetos que tenham consenso.

"A outra questão é que está se fechando a proposta para o início da reforma tributária fatiada, que vai iniciar exatamente pela questão do Simples. Foram feitas discussões sobre isso e ao longo dessa semana, mais tardar na semana que vem, deveremos ter novidades na questão tributária."

Fonte: G1 - Globo



CURSOS EXTERNOS E HORAS EXTRAS

Uma recente decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho chama a atenção para a política interna de algumas empresas.

No caso, a Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho concluiu pela configuração do trabalho extraordinário decorrente da participação dos empregados em cursos e palestras relacionados diretamente com a atividade empresarial fora do horário de serviço.

Neste mesmo sentido são outros os julgados: *“Participação em cursos, palestras e reuniões ‘horas extras’.* *A participação do empregado fora do horário normal de trabalho em cursos, palestras e reuniões ministrados pela empresa será considerada tempo à disposição do empregado, dependendo do caráter compulsório ou facultativo de sua presença. Caso a participação do empregado seja obrigatória, como na hipótese dos autos, sua frequência aos aludidos eventos implica elastecimento da jornada e enseja o pagamento de horas extras, ainda que seja beneficiário da vantagem pessoal oferecida, considerando-se tempo à disposição do empregado. O mesmo caso não ocorre se a sua presença é facultativa, visto que a frequência neste caso será considerada apenas um benefício pessoal auferido pelo*

empregado, que pôde avançar em sua qualificação profissional” (01904-2005-134-03-00-4 RO, TRT 3ª Região.2ª Turma. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJ de 31-05-06, p. 08).

DANO MORAL: TRT/RJ DEFERE INDENIZAÇÃO INÉDITA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A 7ª Turma do TRT da 1ª Região, por maioria, acompanhou o voto prevaletente da desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo e deferiu uma das maiores indenizações por dano moral que se tem notícia na Justiça do Trabalho à viúva e a duas filhas de um trabalhador falecido.

O valor da indenização pelo acidente de trabalho foi estipulado em R\$ 850 mil

O acidente de trabalho aconteceu em 2006, na empresa Petroflex, quando o empregado, na ocasião com 46 anos, foi atingido por uma tela de meia tonelada. A peça se desprende ao ser içada, provocando traumatismo craniano e morte instantânea.

Os laudos técnicos do Instituto de Criminalística Carlos Éboli concluíram que o acidente aconteceu pelo precário estado de conservação e falta de manutenção do equipamento e em razão deste não possuir trava de segurança, apesar de obrigatória pelas normas do trabalho.

A desembargadora Rosana Salim acolheu o recurso da família do trabalhador, aumentando a indenização julgada na primeira instância para R\$ 422 mil reais por dano moral, além de pensão vitalícia, estimada em mais de 400 mil reais, para a viúva e para as

filhas até a idade de 24 anos (conclusão do curso universitário).

Segundo a desembargadora, o trabalho mata mais do que as guerras, e os dados estatísticos relativos aos acidentes de trabalho são estímulos gritantes para que se volte um olhar atento sobre as condições em que, ainda hoje, desenvolve-se o trabalho no Brasil. Para Rosana Salim, “as indenizações devem ser arbitradas de forma expressiva, de molde a desconstruir a cultura empresarial brasileira de menoscabo à vida do trabalhador, negligenciando as normas de proteção e segurança do trabalho, economizando às custas da vida humana”.

“A decisão está em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da propriedade empresarial. Doravante, as empresas irão se convencer de que o crime não compensa”, concluiu a desembargadora.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Alguns trabalhadores postulam no STF o direito assegurado pelo artigo 7º, inciso XXI, da CF/88 de “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”. O que eles querem é um aviso prévio maior, proporcional ao tempo de serviço.

Ainda não houve uma definição dos Ministros, razão pela qual voltaremos a tratar do assunto.



POSSO RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO DE UM COLABORADOR QUE ESTÁ APOSENTADO POR INVALIDEZ (ACIDENTE DE TRABALHO)?

Cabe esclarecer que a aposentadoria por invalidez, se este for o caso, o colaborador não deve ser desligado da empresa. Isso ocorre porque a condição pode não ser permanente, ou seja, o obreiro poderá retornar a sua atividade quando cessar a sua incapacidade laborativa.

Sobre o assunto tem-se esclarecimento do próprio Ministério do Trabalho e Emprego:

“A solicitação do empregado não poderá ser atendida, pois a rescisão contratual só poderá ocorrer se for cancelada a aposentadoria por invalidez e, retornando ao emprego, o empregador optar por indenizar o empregado na forma da lei. Sendo a aposentadoria por invalidez um benefício provisório, o segurado afastado será submetido periodicamente a perícias médicas para verificar se deve permanecer afastado ou já está apto a retornar ao trabalho. (Decreto nº 3.048, de 06/5/1999. Departamento de Fiscalização do Trabalho - Secretaria de Inspeção do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego.”

Essa situação fica também clara se observado o disposto no § 1º do artigo 475 da CLT, o qual

prevê a hipótese de recuperação da capacidade laborativa do aposentado. Logo, se existe a possibilidade de recuperação e a garantia de retorno na mesma função, resta certo que o contrato de trabalho não fica rescindido com a concessão da aposentadoria.

A doutrina especializada, aqui representada pelo professor Sergio Pinto Martins, avaliza nosso entendimento:

“A conclusão a que se chega hoje é de que a aposentadoria por invalidez, de modo geral, é provisória. Ela só será definitiva quando o médico assim entender, pois o segurado não é mais susceptível de recuperação. Passados cinco anos da concessão da aposentadoria por invalidez, não importa que ela venha a ser definitiva, pois o trabalhador pode se recuperar.”

Sobre o limite temporal da aposentadoria por invalidez, que supostamente se torna definitiva após transcorrido cinco anos da concessão do benefício, esclarecemos que é conflituoso o entendimento, inexistindo uma posição absolutamente pacífica sobre a questão. Contudo, a posição majoritária é no sentido de que não existe mais prazo de conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria permanente.

Isso se deve especialmente ao fato de que o avanço da medicina implica na cura de doenças que outrora eram incuráveis, possibilitando, assim, a recuperação de um aposentado por invalidez. É também por tal circunstância que são realizados periodicamente exames médicos no aposentado (perícias médicas a cada dois anos) visando apurar a invalidez ou a recuperação.

Caso a aposentadoria por invalidez se prolongue por muito tempo, o funcionário poderá pleitear a conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade, caso tenha cumprido as regras para tanto.

Assim, não se pode fazer a rescisão do contrato de trabalho, o qual está suspenso. Suspenso também são os pagamentos, inclusive do FGTS, vez que há decreto (99684/90) prevendo apenas quanto a não suspensão de recolhimento do FGTS se houver auxílio acidente. Ressalta-se, o recolhimento do FGTS é uma faculdade do empregador.

Cumpra ainda salientar que caso o funcionário fique, por exemplo, afastado durante 5 anos, independente da rescisão contratual (autorizada pelo sindicato), o prazo para buscar direitos na esfera da Justiça do Trabalho ainda não estará prescrito em relação ao período anterior ao início do benefício. No entanto, há julgados de que haveria a prescrição quanto ao pedido de reparação civil, tendo em vista que o prazo é de três anos da ciência do dano. ■

O Boletim Informativo *In extenso* é uma publicação mensal, idealizada e elaborada pelo Escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica*. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br e por e-mail. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail ou acesso ao site.

