

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 023

21/03/2023

Sumário:

- **LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS - PENALIDADES**
- **PRÊMIOS - GENERALIDADES**
- **RECOLHIMENTO DE TRIBUTO - DECISÃO JUDICIAL - EXIGIBILIDADE SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR OU TUTELA ANTECIPADA**



LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PENALIDADES

Em 01/08/21 entrou em vigor as sanções administrativas previstas na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709, de 14/08/18, DOU de 15/08/18, arts. 52, 53 e 54).

As penalidades para empresas que não observarem as novas exigências vão desde de uma simples advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas, multa simples, de até 2% do faturamento da pessoa jurídica, limitada em até R\$ 50.000.000,00.

A LGPD estabelece os princípios, direitos e deveres que deverão ser observados no tratamento de dados pessoais, em todas as práticas de uma empresa, independentemente de seu porte.

A proteção de dados pessoais está classificada de duas formas:

Dados pessoais

São todas as informações relacionadas a uma pessoa natural identificada ou identificável. Identificada, pode ser o nome, foto ou imagem, RG, CPF entre outros documentos, como o crachá, por exemplo. Identificável, pode ser a tatuagem, marcas de nascença (verrugas, pintas, etc.), deficiência física e mental, etc.

Dado pessoal sensível

São todas as informações relacionadas sobre a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Um dos principais alvos na empresa é o Departamento Pessoal e o RH, já que armazenam todos os dados de empregados, dos empregadores e também das empresas terceirizadas, devendo observar o seguinte:

Recrutamento e Seleção de Pessoal

- curriculuns de candidatos;
- dados de entrevistas de candidatos;
- fichas de solicitação de empregos;
- etc.

Admissão

- registro do empregado;
- exames médicos;
- dados biométricos;
- dados de empregados terceirizados;
- etc.

Compensação

- registro de ponto;
- salários;
- vencimentos e descontos;
- convênios (médico, farmácia, seguro, etc.);
- folha de pagamento (processamento através de terceiros);
- recibo e a sua forma de distribuição;
- dados bancários dos colaboradores;
- etc.

Desligamento

- informações sobre os motivos de desligamento;
- rescisão contratual (TRCT);
- processos trabalhistas;
- manutenção dos prontuários (guarda de documentos);
- etc.

Treinamento

O RH deverá elaborar diversos programas de treinamento junto aos seus colaboradores para a adequação a LGPD, objetivando a conscientização dos impactos para a empresa e como eles podem se adequar a ela.

É necessário também, fazer um mapeamento dos processos da empresa e fazer uma revisão de políticas internas, processos de armazenamento, segurança das informações, backup de arquivos e tudo que seja pertinente aos dados para prevenir e se adequar à lei.

Contratos de Trabalho - Cláusula

Nos contratos de trabalho, é recomendável criar uma cláusula, esclarecendo que os dados pessoais serão utilizados apenas para informação junto aos órgãos oficiais do Governo Federal nas suas obrigações acessórias (eSocial, GFIP, DCTF, etc.) .

Quando os dados são utilizados para outras finalidades, tais como para: bancos, seguradoras, plano médico, exames médicos, processamento de folha de pagamento, sindicatos, etc., deverá haver uma cláusula com o respectivo consentimento do empregado do uso dos dados, informando a finalidade da utilização e por quanto tempo será armazenado.

Gestão

Não é da esfera trabalhista a sua fiscalização, sendo atribuído a ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados, entidade da administração pública federal indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada à Presidência da República.

Na empresa há a figura do “Encarregado” ou DPO (Data Protection Officer), para atuar como canal de comunicação entre a empresa e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Este profissional é o responsável pela segurança na área de tecnologia da informação (TI), alinhado com o RH e com o jurídico da empresa.



PRÊMIOS GENERALIDADES

O prêmio é uma vantagem dado aos empregados, em dinheiro, em forma de bens e/ou serviços, normalmente quando cumpre-se uma meta previamente estipulada.

Assim, o prêmio tem o efeito de promessa de vantagem. Ao contrário da gratificação, que não existe a promessa de vantagem, pois é dada espontaneamente pela empresa e tem o seu efeito surpresa. São exemplos típicos: prêmio de produção, prêmio por desempenho, prêmio por pontualidade no trabalho, etc.

No período de 14/11/17 até 23/04/18, vigência da Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17(*), quando dado aos empregados em até duas vezes ao ano, não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

A partir de 23/04/18, independentemente do limite de até duas vezes ao ano, ainda que habituais, não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário (Art. 457 da CLT, § 2º).

*Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, edição extra (RT 092/2017)
Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 (RT 056/2017)*

() De acordo com o Ato Declaratório nº 22, de 24/04/18, DOU de 25/04/18, da Presidência da Mesa do Congresso Nacional, a Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23/04/18.*

SALÁRIO (EM GERAL) - Prêmio - À evidência, valores habituais pagos ao empregado, calculados a partir de percentual incidente sobre as vendas por ele realizadas, revestem natureza salarial, a despeito de indevidamente apelidados pelo empregador como prêmio. (TRT-SP 02980165330 RO - Ac. 05ªT. 02990102811 - DOE 09/04/1999 - Rel. TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS)

Prêmio - PRÊMIO DE FREQUÊNCIA - Revelando a prova documental que a Autora percebia, habitualmente, a verba denominada "prêmio de frequência", seu caráter salarial salta à vista, constituindo parcela integrante do salário (art. 457, § 1º, da CLT), pelo que o adicional de horas extras deve ter seus reflexos computados, também, sobre esse título. Apelo obreiro provido (TRT-SP 02980310411 - RO - Ac. 07ªT. 19990481345 - DOE 24/09/1999 - Rel. ANELIA LI CHUM)

Prêmio-produção - Equiparação salarial - O prêmio é definido pela doutrina como uma vantagem associada a fatores de ordem pessoal do trabalhador. Escapa, assim, do campo de incidência do artigo 461, da CLT. (TRT-SP 02980279875 RO - Ac. 04ªT. 19990443770 - DOE 03/09/1999 - Rel. SONIA MARIA PRINCE FRANZINI)



RECOLHIMENTO DE TRIBUTO - DECISÃO JUDICIAL - EXIGIBILIDADE SUSPENSADA POR DECISÃO LIMINAR OU TUTELA ANTECIPADA

O Ato Declaratório Executivo nº 3, de 17/03/23, DOU de 20/03/23, da Coordenação-Geral de Administração do Crédito Tributário, dispôs sobre a aplicação do disposto no § 2º do art. 63 da Lei nº 9.430, de 27/12/96, para fins de recolhimento de tributo cuja exigibilidade estava suspensa por decisão liminar ou tutela antecipada, nos termos do art. 151 da Lei nº 5.172, de 25/10/66 - Código Tributário Nacional (CTN).

O recolhimento deverá ser feito por meio do Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) cujo modelo está disponível no endereço eletrônico www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/formularios/modelos/darf.

Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Administração do Crédito Tributário substituto, no exercício das atribuições previstas no inciso II do art. 66 e no inciso II do art. 358 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto nos incisos IV e V do art. 151 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN), e no art. 63 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, declara:

Art. 1º - O recolhimento de tributo que venha a ser considerado devido por decisão judicial que restabeleça a exigibilidade do crédito que havia sido suspensa por medida liminar ou tutela antecipada, nos termos do art. 151 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN), poderá ser efetuado sem a incidência da multa de mora.

§ 1º - O disposto no caput se aplica ao recolhimento efetuado até 30 dias após a data de publicação da decisão judicial que considerou devido o tributo e restabeleceu sua exigibilidade.

§ 2º - A dispensa da multa de mora se estende desde a decisão liminar ou tutela antecipada que suspendeu a exigibilidade do crédito até 30 (trinta) dias após a data de publicação da decisão judicial que a restabeleceu.

§ 3º - O recolhimento a que se refere o caput deverá ser feito por meio do Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf) cujo modelo está disponível no endereço eletrônico <www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/formularios/modelos/darf>.

Art. 2º - Depois de efetuado o recolhimento de que trata o art. 1º o contribuinte deverá juntar ao processo específico para controle e suspensão do crédito tributário sub judice cópia da decisão judicial que restabeleceu a exigibilidade do crédito e o respectivo comprovante de recolhimento.

Parágrafo único - Na falta do processo específico a que se refere o caput o contribuinte deverá solicitar a revisão do crédito tributário em cobrança, tendo por base o disposto na Portaria RFB nº 719, de 5 de maio de 2016.

Art. 3º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

GUSTAVO ANDRADE MANRIQUE