

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 049

20/06/2011

Sumário:

- PUNIÇÃO DISCIPLINAR
- EDUCAÇÃO - SALÁRIO "IN NATURA"



PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são os provocados por Justa Causa. Sempre que um empregado é punido disciplinarmente, a empresa deve estar preparada para defender-se perante a Justiça do Trabalho contra uma reclamação que visa cancelar a pena aplicada.

Por isso, se recomenda que, antes de aplicar qualquer penalidade, a empresa faça uma rápida sindicância tomando por escrito a informação dos empregados envolvidos e das testemunhas.

Na prática, as punições disciplinares levam até a justa causa, pois é forma de comprovar à Justiça do Trabalho da ação mal-intencionada do empregado. Por outro lado, é errado pensar que são necessárias as punições disciplinares para haver a dispensa por justa causa, pois isso tudo dependeria da gravidade cometida pelo empregado.

Exemplo:

Se o empregado comete um homicídio dentro da empresa, não há de se esperar que o empregado seja primeiro advertido ou então suspenso no trabalho, para não cometer novamente o feito. Ao contrário, se o empregado comete um atraso injustificado, a penalidade está sendo muito severa caso venha a ser despedido por justa causa, e nesse caso, uma punição branda é o mais sugerido a fim de não cometer novamente o mesmo ato.

O art. 474 da CLT, limita a suspensão disciplinar em até 30 dias, ficando por conta da empresa, efetuar a ponderação deste limite em relação a gravidade do problema. Caso a punição disciplinar seja excessivamente rigorosa ou passar de 30 dias, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa (rescisão indireta), recebendo todos os direitos, como se houvesse uma rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa.

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO - MESMOS PESOS

Outro erro é a idéia que se tem sobre a aplicação hierárquica de advertência e suspensão. Para efeito jurídico, tanto a advertência como suspensão disciplinar, têm a mesma equivalência em termos de pesos. Tanto faz aplicar a suspensão e posteriormente a advertência, ou situação inversa, a Justiça do Trabalho não pode interferir para dosar a penalidade, porém, somente de cancelá-la se injusta.

Analisando por outro ângulo (econômico/financeiro), a advertência se torna uma punição branda, e a suspensão, mais severa, porque a primeira não subtrai a remuneração do empregado (horas + DSR), e o segundo, subtrai.

AS PUNIÇÕES DEVEM SER ESCRITAS, DE PREFERÊNCIA

A advertência ou suspensão, de preferência, deve ser por escrito, porque para se provar que "em ovo, não se encontram penas", vai precisar de testemunhas, o que para muitos, é uma situação bastante incômoda.

Via de regra, o documento deve conter uma sucinta exposição dos fatos, de modo que o empregado saiba porque está sendo punido e posteriormente possa corrigir o seu ato cometido.

Temos sugerido a várias empresas, não utilizar formulários adquiridos no comércio (padronizado), porque vêm, normalmente, com textos inadequados e apresentam títulos em negritos (ADVERTÊNCIA / SUSPENSÃO), que inibem os empregados, antes mesmo de sua leitura do documento, bem como de tomar ciência.

Os documentos devem ser elaborados através do próprio papel timbrado da empresa, de livre texto, e com o objetivo educativo e ao mesmo tempo punitivo. Quando possível, elogie os aspectos positivos e compare com o aspecto negativo que tenha cometido. O resultado, é sem dúvida, mais eficiente.

QUANDO O EMPREGADO NÃO ASSINA A PUNIÇÃO

É sempre recomendável passar uma punição disciplinar diante de duas testemunha. Assim, se o empregado se recusar a assinar o documento, as testemunhas assinam no verso, certificando que a empresa informou do ato punitivo e que o empregado, por qualquer motivo, negou tomar ciência.

Desde que a pessoa incumbida de passar a penalidade ao empregado, tenha agido de maneira educada e com respeito, não caracteriza falta grave, se o empregado recusar-se a assinar o presente documento. Por outro lado, caso o empregado venha proferir ameaças ou ofensas, ou portar-se de maneira inconveniente ao ser advertido, então cabe a dispensa por justa causa, por mau procedimento, e ainda, as duas testemunhas serão úteis neste momento.

IMEDIATIDADE DAS PUNIÇÕES

" Quem cala, consente ou Quem não castiga, logo perdoa ", é a forma mais objetiva para traduzir a imediatidade. Via de regra, as punições devem ser aplicadas enquanto o assunto ainda está "quente", porque depois que "esfria", não mais tem efeito punitivo, pois houve o perdão tácito.

TÉCNICA DE SOLUÇÃO

Punir o empregado, nem sempre obtém-se bons resultados, isto é, esperar que o empregado não mais venha cometer a mesma falta.

A experiência, tem nos mostrado que o trabalho de "conscientização" dos erros, tem mais eficácia do que propriamente punir o empregado.

Como técnica de solução de problemas, recomendamos o uso da 2ª fase do Método TWI:

1º PASSO: OBTENHA OS FATOS

- Reveja a ficha prontuário (pasta dossiê do empregado);
- Verifique quais as normas e costumes da empresa, que se relacionam com o caso;
- Converse com as pessoas interessadas;
- Colha sentimentos e opiniões.

“ certifique-se de que tem o histórico completo e objetivo certo “

2º PASSO: PONDERE E DECIDA

- Agrupe os fatos, relacionando-se entre si;
- Quais as medidas possíveis ?
- Verifique se estão dentro dos regulamentos e costumes da empresa;
- Considere as medidas frente ao objetivo e seus efeitos no indivíduo, no grupo e na produção.

“ não tire conclusões apressadas “

3º PASSO: TOME PROVIDÊNCIAS

- Você vai resolver este assunto por si mesmo ?
- Precisa de alguma ajuda ?
- Será necessário comunicar ao seu Chefe ?
- Escolha bem a oportunidade para agir.

“ não se furte à sua responsabilidade “

4º PASSO: VERIFIQUE OS RESULTADOS

- Em que prazo deve ser iniciada a verificação ?
- Quantas vezes deve ser feita a verificação ?
- Observe alterações nas atitudes e relações.

“ O OBJETIVO FOI ALCANÇADO ? “

- SIM => Então está encerrado o problema.
- NÃO => Então reveja novamente o método.

Concluindo, se a cada problema for “filtrado” passando-se por este método (TWI), certamente 90% dos erros de decisão, serão eliminados.



EDUCAÇÃO SALÁRIO "IN NATURA"

A empresa que oferece o programa de incentivo à educação (art. 205, CF) aos seus empregados, deve mencionar as condições no contrato de trabalho, de forma clara e objetiva, evitando-se problemas trabalhistas e tributárias.

Por duas razões, recomenda-se que a empresa não pague o referido benefício diretamente ao empregado, via recibo de pagamento, mesmo que seja a título de "reembolso", muito embora a jurisprudência entenda que não é salário.

SALÁRIO IN NATURA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM EDUCAÇÃO - NÃO-INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO - ART. 458, § 2º, II, DA CLT - O reembolso, pelo empregador, das despesas com educação do empregado, a título gratuito, não deve ser considerado salário, pois não constitui contraprestação do trabalho. A nova redação dada ao § 2º do artigo 458 da CLT pela Lei nº 10.243, de 19.06.2001, confirma o entendimento. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR 738057 - 3ª T. - Relª Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJU 02.04.2004)

Para um procedimento seguro deve-se efetuar o pagamento diretamente à escola (matrícula, mensalidade, anuidade, etc.), mediante apresentação da nota fiscal e acordo/convênio por escrito. Diretamente no comércio, a aquisição de livros e material didático. As respectivas despesas tornam-se investimento da empresa na qualificação da mão-de-obra, inclusive com vantagens fiscais (Lei nº 6.297, de 15/12/75).

TRIBUTÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO. DESCABIMENTO. VERBAS DE NATUREZA NÃO SALARIAL. Os valores pagos pela empresa diretamente à instituição de ensino, com a finalidade de prestar auxílio escolar aos seus empregados, não podem ser considerados como salário "in natura", pois não retribuem o trabalho

efetivo, não integrando a remuneração. Trata-se de investimento da empresa na qualificação de seus empregados. A Lei nº 9.528/97, ao alterar o § 9º do artigo 28 da Lei nº 8.212/91, que passou a conter a alínea "t", confirmou esse entendimento, reconhecendo que esses valores não possuem natureza salarial. Precedente desta Corte. Agravo regimental improvido. (STJ, 1ª Turma, Ministro relator Francisco Falcão, AgRg no REsp 328602 / RS ; AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL 2001/0063946-4 - DJ 02.12.2002 p. 227)

Razões:

1) Natureza salarial.

O § 2º, do art. 458 da CLT, cita o seguinte:

"... não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: " (grifo nosso)

O texto diz "concedidas" (e não "pagas") pelo empregador. Na prática, há distinção. Conceder um incentivo à educação é bastante amplo e pode-se promover de diversas formas (ex. dentro da empresa, convênios com escolas, etc.). Agora, "pagar" é ato único, bastando inserir no recibo de pagamento do empregado. Assim, o primeiro gera despesas/investimento, que não tem natureza salarial. Mas, o segundo é salário.

Ao longo do tempo, a doutrina trabalhista criou uma estigma de que "tudo que se paga ao empregado, vira salário". Daí a precaução, mesmo que isto esteja escrito na CLT.

A impressão que ficou, é de que o legislador evitou dizer "pagas" para não conflitar com a doutrina e nem com o § 11 do art. 201, CF/88, preferindo dizer "concedidas".

2) Tributação - Incidência do INSS.

O art. 28, I, da Lei nº 8.212/91, manda tributar, entre outros, "a remuneração" e "os ganhos habituais sob a forma de utilidades". Já o § 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91, exclui da tributação, o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, que é formada pela educação infantil, ensinos fundamental e médio.

Atente-se que não foi estendido à educação superior e "dá o recado" que não integra o salário-de-contribuição exclusivamente as parcelas por ele enumeradas e não outras.

Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91:

Art. 28 - Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida (grifo nosso) em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades (grifo nosso) e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

§ 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91:

§ 9º - Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (grifo nosso)

t) o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo;

Nota: A redação é repetida pelo § 9º, XVII, do art. 214 do RPS/99

Por outro lado, o § 2º, II, do art. 458 da CLT diz que a "educação" (de forma ampla e ilimitada) não se caracteriza salário utilidade. Pois, não faz referência apenas à educação básica, mas a qualquer pagamento feito a título de educação.

§ 2º, II, do art. 458 da CLT:

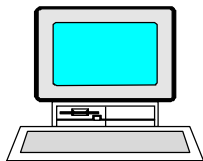
§ 2º - Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

Assim, alguns doutrinadores entendem que são regras distintas. Para fins trabalhistas, não se caracteriza salário utilidade. No entanto, para fins previdenciários somente a educação básica está excluída da tributação (§ 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91).

Ementa - SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO - Alteração na CLT pela Lei nº 10.243/2001 - Incidência - Valores e utilidades pagas pelo trabalho e não para o trabalho - Não se confunde base de cálculo de contribuições previdenciárias com base de cálculo para reflexos trabalhistas. (Consultoria Jurídica / Procuradoria Geral / AGU e ADIN)

Concluindo, há incidência tributária do INSS sobre as parcelas destinadas ao incentivo à educação superior, muito embora não se caracterize salário utilidade para fins trabalhistas.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"