



Legislação Empresarial Básica

Prof. M.Sc. Adriano Aurélio Ribeiro Barbosa



Cuiabá - MT
2015

Presidência da República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Diretoria de Integração das Redes de Educação Profissional e Tecnológica

© Este caderno foi elaborado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo Campus Caraguatatuba/SP, para a Rede e-Tec Brasil, do Ministério da Educação em parceria com a Universidade Federal de Mato Grosso.

Equipe de Revisão

Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT

Coordenação Institucional

Carlos Rinaldi

Coordenação de Produção de Material

Didático Impresso
Pedro Roberto Piloni

Designer Educacional

Izabel Solyszko

Ilustração

Tatiana Hirata

Diagramação

Janainna Rivero

Revisão de Língua Portuguesa

Mirian Barreto Lellis

Revisão Científica

Naine Terena de Jesus

**Instituto Federal de São Paulo- Campus
Caraguatatuba**

Diretor do IFSP

Adriano Aurélio Ribeiro Barbosa

Diretora Geral do e-Tec

Yara Maria Guiso de Andrade Facchini

Coordenadora Geral do e-Tec

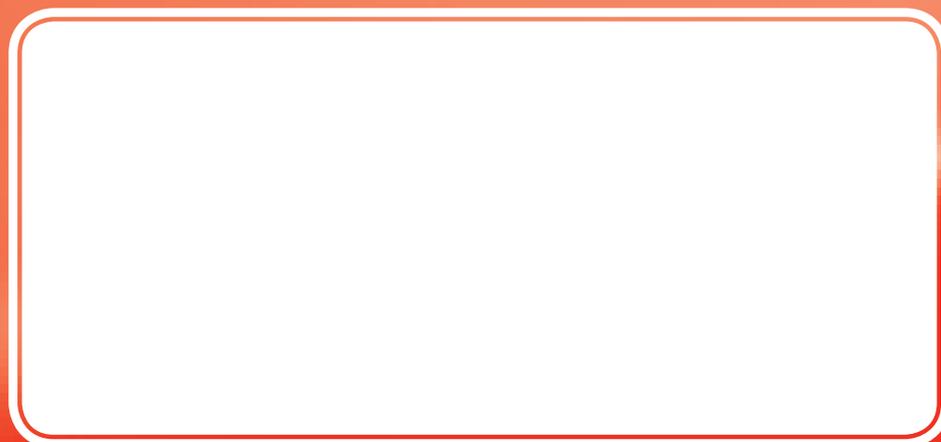
Elizabeth Gouveia da Silva Vanni

Coordenadora do Curso

Maria Dulce Monteiro Alves

Projeto Gráfico

Rede e-Tec Brasil/UFMT



Apresentação Rede e-Tec Brasil

Prezado(a) estudante,

Bem-vindo(a) à Rede e-Tec Brasil!

Você faz parte de uma rede nacional de ensino, que por sua vez constitui uma das ações do Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego. O Pronatec, instituído pela Lei nº 12.513/2011, tem como objetivo principal expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) para a população brasileira, propiciando caminho de acesso mais rápido ao emprego.

É neste âmbito que as ações da Rede e-Tec Brasil promovem a parceria entre a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) e as instâncias promotoras de ensino técnico como os institutos federais, as secretarias de educação dos estados, as universidades, as escolas e colégios tecnológicos e o Sistema S.

A educação a distância no nosso país, de dimensões continentais e grande diversidade regional e cultural, longe de distanciar, aproxima as pessoas ao garantir acesso à educação de qualidade e ao promover o fortalecimento da formação de jovens moradores de regiões distantes, geograficamente ou economicamente, dos grandes centros.

A Rede e-Tec Brasil leva diversos cursos técnicos a todas as regiões do país, incentivando os estudantes a concluir o ensino médio e a realizar uma formação e atualização contínuas. Os cursos são ofertados pelas instituições de educação profissional e o atendimento ao estudante é realizado tanto nas sedes das instituições quanto em suas unidades remotas, os polos.

Os parceiros da Rede e-Tec Brasil acreditam em uma educação profissional qualificada – integradora do ensino médio e da educação técnica - capaz de promover o cidadão com capacidades para produzir, mas também com autonomia diante das diferentes dimensões da realidade: cultural, social, familiar, esportiva, política e ética.

Nós acreditamos em você!

Desejamos sucesso na sua formação profissional!

Ministério da Educação
Agosto de 2015

Nosso contato
etecbrasil@mec.gov.br



Indicação de Ícones

Os ícones são elementos gráficos utilizados para ampliar as formas de linguagem e facilitar a organização e a leitura hipertextual.



Atenção: indica pontos de maior relevância no texto.



Saiba mais: oferece novas informações que enriquecem o assunto ou “curiosidades” e notícias recentes relacionadas ao tema estudado.



Glossário: indica a definição de um termo, palavra ou expressão utilizada no texto.



Mídias integradas: remete o tema para outras fontes: livros, filmes, músicas, *sites*, programas de TV.



Atividades de aprendizagem: apresenta atividades em diferentes níveis de aprendizagem para que o estudante possa realizá-las e conferir o seu domínio do tema estudado.



Refleta: momento de uma pausa na leitura para refletir/escrever sobre pontos importantes e/ou questionamentos.





Palavra do Professor-autor

Prezado(a) estudante:

O ensino à distância é uma obra coletiva, embora sua responsabilidade e dedicação sejam predominantemente individuais. Assim parableno você, pelo esforço despendido até esta etapa do curso. Para que você alcance o resultado almejado é necessário organização, compromisso e dedicação. Tudo porque você necessita estruturar um horário de estudo e realização de atividades propostas. Se surgirem dúvidas, procure outros recursos disponíveis no decorrer das aulas e, se necessário, refaça suas leituras. A sua disponibilidade em participar dessa disciplina já é um grande mérito e por isso, se esforce para concluí-la.

Bons estudos e Sucesso!!!



Apresentação da Disciplina

A disciplina Legislação Empresarial contém 10 aulas, onde busquei trazer até você a minha experiência neste segmento. Gostaria de ressaltar que o tema “Legislação Empresarial” é muito vasto e aconselha-se o acompanhamento de um profissional da área jurídica para assessoria.

A importância de você estar estudando esta disciplina, destaca-se no fato de que, você deve estar sempre consciente que os trabalhadores da área de administração devem praticar uma conduta ética e profissional se desejam proteger-se de ações na justiça questionando os direitos dos trabalhadores, clientes e fornecedores. O conhecimento da legislação, tributos, formulários, alíquotas, métodos de cálculo e órgãos vinculados são imprescindíveis para o seu entendimento.

Busca-se neste caderno ilustrar um manual de orientação, com enfoque prático nas relações de trabalho nas empresas nos dias atuais, bem como as definições básicas de legislação no contexto empresarial das pequenas empresas no Brasil.



Sumário

Aula 1. O Estado e a Constituição Federal Brasileira.....	13
1.1 Compreendendo o Estado brasileiro.....	13
1.2 Classificação.....	15
1.3 Constituição da República Federativa do Brasil.....	15
Aula 2. Termos Jurídicos no Contexto Empresarial.....	21
Aula 3. Empresa: Conceitos e Definições.....	27
3.1 Abertura, Contrato social e seus elementos.....	27
3.2 A Importância da contabilidade e administração.....	32
Aula 4. O Direito Empresarial: Noções Gerais: Direito do Consumidor e Comercial - Noções Gerais.....	35
4.1 O Direito.....	35
4.2 Legislação.....	36
4.3 Princípios de direito do consumidor.....	36
4.4 Direito comercial: Noções Básicas.....	39
Aula 5. Princípios de Direito Tributário.....	45
5.1 Introdução.....	45
5.2 Principais Tributos Empresariais.....	48
Aula 6. Legislação Trabalhista Básica.....	51
6.1 Introdução.....	51
6.2 Direito às Ações Trabalhistas.....	56
Aula 7. Contratação de Autônomos.....	59
Aula 8. Cálculos Trabalhistas: Princípios Básicos.....	63
Aula 9. Acidente do Trabalho: Conceitos Básicos.....	71
9.1 Acidentes: Conceitos e definições.....	71
9.2 Condição insegura ou condição ambiente de insegurança.....	74
9.3 Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT.....	75
Aula 10. Segurança do Trabalho: Legislação Básica.....	79
10.1 Normas regulamentadoras (NR).....	79



10.2 Programa de prevenção de riscos ambientais (NR 9).....	80
10.3 Controle médico e saúde ocupacional - PCMSO (NR 7).....	81
10.4 Equipamentos de proteção individual - EPI (NR 6).....	82
10.5 Adicional de insalubridade (NR15).....	83
10.6 Adicional de periculosidade (NR16).....	84
10.7 Adicional noturno (CLT)	84
Palavras finais	86
Guia de soluções	87
Referências	88
Bibliografia básica	89
Currículo do Professor-Autor	90



Aula 1. O Estado Brasileiro e a Constituição Federal

Objetivos:

- identificar como se constitui o Estado brasileiro; e
- reconhecer a Constituição que legisla sobre este Estado.

Prezado(a) estudante

O Estado Brasileiro e a constituição Federal são os assuntos desta primeira aula. Ao se falar de Legislação empresarial é importante saber como se constitui o Estado brasileiro por meio de seus ELEMENTOS, ESTRUTURA, e CLASSIFICAÇÃO de seus órgãos constituintes.

Boa aula!

1.1 Compreendendo o Estado Brasileiro

Para iniciar a conversa, é importante definir o que é o Estado Brasileiro. Estado brasileiro é definido segundo o Código Civil Brasileiro, em seu art. 41, inciso I, como “a pessoa jurídica de direito público interno, visando regular os interesses estatais e sociais”.

Dessa forma, a lei define como elementos do Estado brasileiro: o povo, o território nacional e Governo soberano. Ela não faz distinção entre o “Estado” e o “país”. Contudo, na prática, o Estado brasileiro se refere ao Governo soberano, ou seja, ao Estado em si a pessoa jurídica de direito público. Assim, o país, que inclui Estado, povo e território, é mais amplo do que apenas o Estado.

A hierarquia dentro de cada um dos poderes obedece a uma ordem decrescente de autoridade que são: Poderes públicos, Órgãos Independentes,



Órgãos Autônomos, Órgãos Superiores e Órgãos Subalternos ,como você verá abaixo:

Órgãos independentes

São os órgãos que representam os poderes do Estado. Leia:

- **Poder Executivo:** Presidência da República, governos estaduais, Distrito Federal e prefeituras;
- **Poder Legislativo:** Congresso Nacional, Câmara dos Deputados do Brasil, Senado Federal, assembleias legislativas estaduais e câmaras municipais (ou câmaras de vereadores);
- **Poder Judiciário:** Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Regional Federal, Tribunal de Justiça e de Alçada dos Estados-Membros, Tribunais do Júri, Vara da Justiça Comum e Vara da Justiça Especial.

Órgãos autônomos

São os órgãos da cúpula administrativa, abaixo dos órgãos independentes e subordinados aos seus chefes diretamente. Têm autonomia técnica, financeira e administrativa. São todos os órgãos subordinados diretamente aos chefes dos poderes, a saber:

- Ministérios
- Secretarias estaduais
- Secretaria municipais
- Advocacia-Geral da União
- Defensoria Pública da União

Órgãos superiores

São órgãos que detém o comando dos assuntos sob sua alçada, mas estão sempre sujeitos à subordinação a uma chefia mais alta, pois não detêm autonomia financeira nem administrativa. São eles: os gabinetes, as secretarias-gerais, as inspetorias-gerais, as procuradorias administrativas e judiciais, as coordenadorias, os departamentos (como o Departamento de Polícia Federal e as divisões administrativas).





Órgãos subalternos

São as Portarias e a seção de expediente inferiormente hierarquizados, com as Repartições Públicas e as Escolas.

1.2 Classificação

Os órgãos do Estado podem ser classificados de acordo com os seguintes critérios:

Quanto à atomicidade

Podem ser: simples (constituído de um só centro de competência) ou compostos (quando há a existência de outro(s) órgão(s) na sua estrutura para fazer o seu trabalho).

Quanto à atuação funcional

Podem ser órgãos singulares (sua função é atribuída a um só agente, o chefe) ou órgãos colegiados (atuam e manifestam sua decisão de uma forma conjunta e majoritária, através de comitês).

1.3 Constituição da República Federativa do Brasil

Entende-se por Constituição o mínimo de preceitos jurídicos referentes à estrutura que os Estados adotaram com relação ao poder. Um Conjunto de normas que regem a nação, devendo ser entendida como a lei fundamental de um Estado.

Ser “República” significa ser a nação governada por pessoas escolhidas no seio do próprio povo, sem vocação hereditária (como ocorre nas monarquias). Pela etimologia, a palavra “RES” significa PÚBLICA, ou seja, as coisas todas pertencem ao povo, e, por isso, devem ser geridas pelo povo constituindo assim um Estado

Democrático de Direito que sintetiza a submissão do Brasil à vontade soberana do povo, segundo leis editadas pelo próprio povo, no exercício desta soberania. A conquista do poder governante só se poderá fazer, democraticamente, pelas vias legais. Em 1964 o Brasil estava sob o regime da ditadura militar, e no ano de 1967, particularmente subjugado às alterações decorrentes dos Atos Institucionais sob uma Constituição imposta pelo governo. O regime de exceção, em que as garantias individuais e sociais



As armas nacionais são um dos quatro símbolos oficiais da República Federativa do Brasil, conforme estabelece o art. 13, § 1º da Constituição do Brasil. Os outros símbolos da República são: a bandeira nacional, o hino nacional e o selo nacional. O Brasão de Armas do Brasil foi desenhado pelo engenheiro Artur Zauer sob encomenda própria do presidente Manuel Deodoro da Fonseca. Segundo a lei 5.700, de 1º de setembro de 1971, as armas nacionais são as instituídas pelo decreto 4, de 19 de novembro de 1889, com a alteração feita pela lei 5.443, de 28 de maio de 1968 e pela lei 8.421, de 11 de maio de 1992. As armas nacionais, ou brasão nacional, compõe também a faixa presidencial, na parte frontal da mesma.



Pesquise mais em: <http://www.exercito.gov.br/01inst/Historia/simbnac/simbnasc.htm>





eram diminuídas ou até mesmo ignoradas, tinha a finalidade de garantir os interesses da ditadura internalizado conceitos como segurança nacional, restrição das garantias fundamentais, etc. e fazendo crescer, durante o processo de abertura política, o anseio por dotar o Brasil de uma nova Constituição, defensora dos valores democráticos. Anseio este que se tornou necessidade após o fim da ditadura militar e a redemocratização do Brasil, a partir de 1985.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi elaborada com o objetivo de instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional e com a solução pacífica das controvérsias.

Os fundamentos da Constituição são:

- a soberania;
- a cidadania;
- a dignidade da pessoa humana;
- os valores sociais do trabalho e livre iniciativa;
- o pluralismo político.

Além de evidenciar que: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”. (Constituição Federal do Brasil, 1988, art. 1, parágrafo único)

Ressaltam-se, ainda, no art. 3º e seus incisos, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I- construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

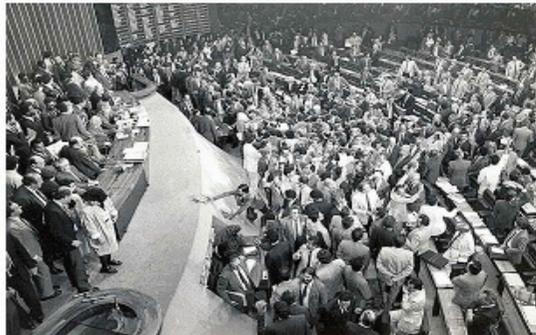




A redação da Constituição Da República Federativa do Brasil é desenvolvida e apresentada por meio dos temas ou Títulos, abaixo relacionados:

- Dos Princípios Fundamentais
- Dos Direitos e Garantias Fundamentais
- Da Organização do Estado
- Da Organização dos Poderes
- Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas
- Da Tributação e do Orçamento
- Da Ordem Econômica e Financeira
- Da Ordem Social
- Das Disposições Constitucionais Gerais

FATOS E FOTOS



Fonte: Foto disponível em www.apoiescola.com.br. Acesso em 05/05/2010 às 09:47h

Sessão parlamentar que estabeleceu a Constituição de 1988.

Figura 1 - Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm



Pesquise mais sobre o estado brasileiro em: www.brasil.gov.br, www.planalto.gov.br

Resumo

O objetivo desta aula foi trazer à você a possibilidade de identificar como se constitui o Estado brasileiro, reconhecendo a constituição que legisla sobre ele. Em posse dessas informações você começa a compreender como se constitui os órgãos de poder do Brasil e sua hierarquia. Para aprimorar, trago algumas atividades de aprendizagem.



Atividade de Aprendizagem

1. Faça uma pesquisa sobre a Bandeira Nacional e descreva o que representa as cores, símbolos e inscrições presentes em seu interior.

2. Descreva, com suas palavras, a definição de Estado brasileiro.

3. Como é formada a estrutura do Estado brasileiro?

4. Quais os órgãos que representam os poderes do Estado brasileiro?

5. Faça uma pesquisa sobre o Hino Nacional Brasileiro destacando os principais elementos presentes.

6. Como podemos definir a Constituição de uma República?

7. Descreva sua opinião sobre a importância da Constituição Brasileira.





8. Quais os fundamentos da nossa Constituição?

9. Como são descritos os objetivos fundamentais da Constituição Brasileira?

Reconhecer o que é o Estado brasileiro e qual sua função diante do cidadão é algo de grande importância. Isso porque, ao identificar os fundamentos da Constituição do Brasil, nos auxilia a compreender quem somos enquanto cidadãos, nossos direitos e deveres, assim, como os direitos e deveres do Estado Nacional junto ao cidadão. Ao reconhecer tais informações iniciais, podemos seguir para a próxima aula, que trata de termos jurídicos no contexto empresarial, o que direciona nosso conteúdo a proposta dessa disciplina.





Aula 2. Termos jurídicos no contexto empresarial

Objetivo:

- identificar a utilização dos termos jurídicos no contexto empresarial.

Prezado(a) estudante:

Os Termos Jurídicos utilizados na legislação brasileira muitas vezes apresentam palavras formais e o conhecimento de sua definição é importante para o entendimento e distinção da aplicabilidade da legislação no contexto empresarial. O estudo do Direito, que tem como base o Direito Romano, do qual se origina e de onde se buscam muitos de seus termos, ainda faz uso de expressões em seu idioma original, o que necessita, também, de alguma pesquisa para auxiliar a compreensão, se for o caso. Mesmo que “traduzidos” do latim para outros idiomas, os termos jurídicos são bastante particulares e peculiares e, se aplicados erroneamente, podem causar grandes mal entendidos ou confusões legais. Por esse motivo, trago nesta aula a utilização dos termos jurídicos no contexto empresarial, para que você possa identificar e a partir daí começar a se familiarizar com eles. Boa aula!

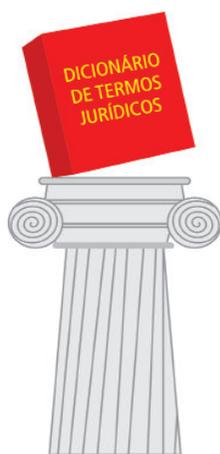


Figura 2. Fonte: Ilustrador

Para começar esta aula, irei listar a você as principais terminações jurídicas utilizadas no âmbito empresarial de acordo com Código Civil (2002), e Dicionário de Termos Jurídicos Empresariais, segundo a perspectiva de Hoog (2006) e Acquaviva (1999):

AÇÃO: é o direito subjetivo de demandar, de ingressar em juízo para obter do Poder Judiciário uma solução para toda e qualquer pretensão ou conflito de pretensões. Em sentido mais restrito, a ação é o meio pelo qual se obtém uma resposta de mérito e, para tanto, depende do preenchimento de certos re-



quisitos. São condições da ação: a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade de causa e o interesse de agir.

CONTRATO: é definido com um ato bilateral, porque pressupõe um acordo de vontade. Um negócio jurídico por excelência segundo o qual se combinam os interesses, modificando ou solvendo algum vínculo jurídico.

DECRETO: ato normativo instituído pelo presidente da República e aceito por ministro de Estado a fim de regulamentar ou complementar uma lei.

DIREITO: conjunto de normas que rege a vida em sociedade. Comporta nas divisões de Direito Público, Privado e Social. Consideram-se ramos do Direito Público: Direito Constitucional, Administrativo, Tributário, Processual, Penal, Financeiro, Econômico, Internacional e o Urbanístico. Direitos Sociais são considerados o Previdenciário e do Trabalho. Por fim, Direitos Privados são os Direitos Civil e Comercial.

DOCTRINA: são os estudos elaborados pelos juristas a respeito do Direito. Trata-se de publicações especializadas sobre os diversos ramos do Direito. Funcionam como uma fonte de pesquisa para o operador jurídico.

EQUIDADE: é o respeito pelo direito de cada pessoa, adequando a norma ao caso concreto, pelo que se considera justo. Ou seja, é a apreciação e julgamento justo em virtude do senso de justiça imparcial, visando à igualdade no julgamento.

INSTRUÇÃO NORMATIVA: consiste em ato administrativo expresso por ordem escrita expedida pelo Chefe de Serviço ou Ministro de Estado a seus subordinados, dispondo normas disciplinares que deverão ser adotadas no funcionamento de serviço público reformulado ou recém-formado. Será, também, considerada como norma expedida no sentido de interpretar uma lei.

IMPOSTO: tributo reservado a atender necessidades da administração pública.

ISONOMIA: igualdade a todos os cidadãos perante a lei.

JURISDIÇÃO: local ou microrregião no qual se manifesta os interesses comerciais ou jurídicos convencionados num ponto específico sem se es-





tender às partes circundantes.

JURISPRUDÊNCIA: são as decisões reiteradas dos Tribunais. Uma forma de revelação do direito que se processa através dos processos judiciais em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais.

LEGALIDADE: o que está conforme os procedimentos jurídicos reconhecidos. De acordo com a Lei.

LEI: é uma norma jurídica ou seu conjunto, criadas por meio dos processos próprios do ato normativo. Estado de Direito significa que todos os indivíduos de uma nação estão sujeitos ao cumprimento das Leis. Os governos democráticos exercem a autoridade por meio da lei e estão eles próprios sujeitos ao seu cumprimento.

MEDIDA PROVISÓRIA: uma espécie de ato normativo, editado pelo Chefe do Executivo em caso de urgência e relevância. As medidas provisórias terão força de lei e deverão ser submetidas de imediato à apreciação do Congresso Nacional para análise de sua constitucionalidade colocando-as para aprovação.

NORMA: considera-se a expressão formal do próprio Direito, sendo que o seu conjunto forma o ordenamento jurídico, gerando direitos e obrigações que se consistem nas leis, nos imperativos que constituem o Direito em si. Desse modo, é o próprio Direito que nasce dos fatos sociais e dos atos do Estado. Normaliza, padroniza ou define-se como maneira a ser conduzida pelos cidadãos.

PORTARIA: ato escrito onde se demarcam providências de cunho administrativo, para o bom andamento dos serviços públicos.

PROCESSO: é o instrumento que possibilita a satisfação do interesse público na conciliação de litígios. Tem início, no processo civil, com a petição inicial e, no processo penal, com a denúncia ou a queixa-crime. Os atos processuais são mediados pelo juiz, o qual, após a análise de todas as provas colhidas durante a instrução do processo, profere decisão e põe fim à ação.

PREPOSTO: é o indivíduo nomeado pelo proprietário ou gerente de uma sociedade comercial ou empresa industrial para administrá-la ou dirigi-la.



PRINCÍPIO: preposição, começo ou fundamento de uma lei. É um pressuposto lógico imprescindível da norma legislativa e constitui o espírito da legislação, mesmo quando não expressos em seu corpo. Sua existência é de suma importância para o preenchimento das lacunas da lei.

RESOLUÇÃO: ordem de autoridade administrativa, determinando normas ou alterando dispositivos do funcionamento ou da organização.

TAXA: é a espécie do gênero tributo. É o valor que o contribuinte paga ao Estado em face da utilização efetiva ou potencial de um serviço público específico e divisível. As taxas só podem ser cobradas se os serviços estirem postos à disposição do contribuinte ou sendo prestados efetivamente a ele.

Resumo

Nesta aula foram apresentados alguns termos jurídicos com o intuito de identificar a utilização desses termos no contexto empresarial, para que você estudante, tenha maior capacidade de diálogo neste âmbito de trabalho.



Atividade de Aprendizagem

1. Responda a definição dos termos e localize-as no Caça-Palavras abaixo:
 - a. Ato bilateral, porque pressupõe um acordo de vontade:
 - b. São as decisões dos Tribunais:
 - c. Todos os indivíduos de uma nação estão sujeitos ao seu cumprimento:
 - d. Direito que nasce dos fatos sociais e dos atos do Estado:
 - e. Espécie do gênero tributo:
 - f. Possibilita a satisfação do interesse público na conciliação de litígios:
 - g. Respeito ao direito de cada pessoa pelo que se considera justo:
 - h. Conjunto de normas que rege a vida em sociedade:





- i. Indivíduo nomeado pelo proprietário de uma empresa:
- j. Ingresso em juízo para obter solução de conflito:

A	h	y	n	m	g	z	y	z	l	v	j	q	o	k	p	f	x	i
B	v	h	q	m	u	u	q	j	m	p	u	l	f	t	r	l	t	x
C	p	r	o	c	e	s	s	o	f	r	r	e	b	a	e	r	b	m
D	p	n	b	t	l	j	f	y	d	s	i	i	r	x	p	a	a	c
E	h	o	h	n	c	a	z	z	d	b	s	x	e	a	o	ç	m	h
F	e	r	s	a	o	o	o	f	m	m	p	p	v	h	s	ã	k	h
G	d	m	v	o	n	k	e	n	k	w	r	b	w	h	t	o	p	d
H	a	a	j	b	t	s	u	u	i	p	u	f	z	x	o	f	x	i
I	r	v	z	a	r	u	c	b	c	b	d	k	e	v	f	g	l	r
J	j	q	y	p	a	a	g	i	d	a	e	p	x	h	y	o	a	e
K	u	f	t	g	t	v	c	u	w	c	n	d	j	d	t	u	r	i
L	e	r	k	p	o	b	l	f	m	m	c	y	n	y	t	y	u	t
M	q	x	f	k	d	z	n	d	l	w	l	r	l	g	q	n	e	o
N	x	e	q	u	i	d	a	d	e	k	a	s	u	f	u	o	v	u
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Em toda profissão é comum a utilização de alguns termos e formas de se referenciar a assuntos referentes a ela. Na administração não é diferente. Por isso conhecer os Termos Jurídicos utilizados na legislação brasileira é importante, até por que, muitas palavras não são escritas em nosso idioma, o português. Por isso, sugiro que você possa se aperfeiçoar ainda mais neste quesito, buscando sempre, sanar dúvidas com relação aos termos que você possa encontrar daqui para frente.



Aula 3. Empresa: conceitos e definições

Objetivo:

- reconhecer o processo de abertura da empresa, contrato social e seus elementos.

Prezado(a) estudante;

Agora apresentarei a você informações referentes a Empresa, afinal, estamos tratando nessa disciplina da legislação empresarial e é necessário que você conheça os conceitos e definições, não é mesmo? Então, boa aula!

3.1 Abertura da empresa, contrato social e seus elementos

Empresa é uma atividade econômica explorada por pessoa, constituída pela produção e circulação de bens e serviços para o mercado. A Empresa pode ser legalmente exercida por uma sociedade (pessoa jurídica) ou por pessoa natural (empresa individual).



Figura 3. Fonte: Ilustrador

O Cliente ou a Clientela é definido como o conjunto de pessoas que habitualmente negociam no estabelecimento. Diferente da freguesia, que induz a viabilidade de atrair futuros clientes.

A constituição formal da Empresa se dá por meio do ato constitutivo por um CONTRATO SOCIAL na junta comercial e seu Registro Público de Empresas Mercantis (RPEM) antes do início da atividade comercial. Esta obrigatoriedade está prevista no artigo 967 do Código Civil (2002).

Deve-se ainda verificar se há alguma empresa registrada com o nome pretendido. Em geral é necessário preencher um formulário próprio, com outras



opções de nomes. Há estados que já oferecem esse serviço online, pela Internet. Se tudo estiver certo, será possível prosseguir com o arquivamento do ato constitutivo da empresa, em que solicita-se alguns documentos: Contrato Social, Cópia autenticada do RG e CPF dos sócios, Requerimento Padrão, FCN (Ficha de Cadastro Nacional) e Pagamento de taxas através de DARF. Os preços e prazos para abertura variam de acordo com o estado. Para tanto, o ideal é consultar o *site* da Junta Comercial do estado em que a empresa estiver localizada

Registrada a empresa, os sócios receberão o NIRE (Número de Identificação do Registro de Empresa), um selo, confeccionado na Junta Comercial ou Cartório, contendo um número que é fixado no ato constitutivo. Além do ato constitutivo, qualquer alteração dos elementos constantes do Contrato Social deve-se proceder com as mudanças quantas vezes forem necessárias durante o período de atividade da empresa, de acordo com Código Civil (2002).

São alguns elementos vinculados aos contratos empresariais:

Capital Social: define-se como o patrimônio líquido de uma empresa ou entidade que represente investimento. Ele pode ser dividido em quotas, podendo ser integralizado em dinheiro ou bens tangíveis, penhoráveis e com valor venal compatível à quota.

Matriz: estabelecimento comercial, em face de outros integrantes da mesma empresa, e no qual se encontra sua chefia.

Filial: estabelecimento comercial dependente de outro, que é a matriz.



Figura 4. Fonte: Ilustrador

Sócios: pessoa que integra uma sociedade civil ou comercial, que tem ações de uma empresa ou companhia. Estão vinculadas à administração ou quotas de uma atividade empresarial previstas em seu contrato social.

Empresa Limitada: gêne-



ro societário em que a responsabilidade dos formadores é limitada à soma do capital social ou ao preço das ações subscritas ou adquiridas.

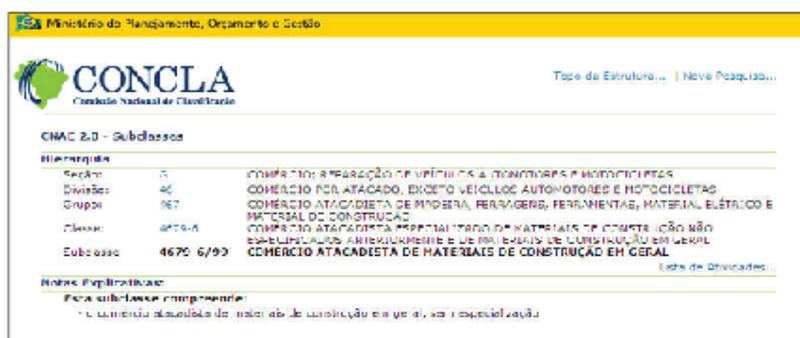
Empresa de Sociedade Anônima: pessoa jurídica, de natureza mercantil, na qual o capital é dividido em ações, o que limita a responsabilidade dos acionistas ao valor das ações adquiridas.

Toda empresa deve ter determinado seu Objeto Social, isto é, a atividade econômica exercida, a finalidade empresarial e a sua função social. É ele que delimita as ações da empresa e através deste é enquadrada nos órgãos públicos para fins de reconhecimento, classificação e pagamento de impostos, através do CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas e CONCLA - Comissão Nacional de Classificação.

Segundo a Receita Federal, a CNAE é o instrumento de padronização nacional dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do país. Trata-se de um detalhamento aplicado a todos os agentes econômicos na produção de bens e serviços, compreendendo estabelecimentos de empresas privadas ou públicas, estabelecimentos agrícolas, organismos públicos e privados, instituições sem fins lucrativos e agentes autônomos (pessoa física).

A tabela de códigos e denominações da CNAE foi oficializada mediante publicação no DOU - Resoluções IBGE/CONCLA nº 01 de 04 de setembro de 2006 e nº 02, de 15 de dezembro de 2006.

A seguir, ilustra-se o exemplo de uma pesquisa na Internet da classificação de uma empresa de comércio de materiais de construção:



The screenshot shows the CONCLA (Comissão Nacional de Classificação) website interface. It displays a hierarchy for the classification '4670-6/99'. The hierarchy is as follows:

CHAC 2.0 - Subclasses		
Hierarquia		
Seção	5	COMÉRCIO: REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E MONITORES E MOTOCICLETAS
Divisão	46	COMÉRCIO POR ATACADO, EXCETO VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS
Grupo	967	COMÉRCIO ATACADISTA DE MADEIRA, PÉRGAMBIS, FERRAMENTAS, MATERIAL ELÉTRICO E MATERIAL DE CONSTRUÇÃO
Classe	4670-6	COMÉRCIO ATACADISTA ESPECIALIZADO EM MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NÃO ESPECÍFICOS ARQUITETURAIS E DE BRANCO DE CONSTRUÇÃO EM GERAL
Subclasse	4670-6/99	COMÉRCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO EM GERAL

Below the hierarchy, there is a section for 'Notas Explicativas' (Explanatory Notes) with the following text: 'Para sub-classe componente: * L. Comércio atacadista de materiais de construção em geral, sem especialização.'

Figura 5. FONTE: Pesquisa disponível nos sites da Receita Federal ou do IBGE: <http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/cnaefiscal/cnaef.htm> ou <http://www.cnae.ibge.gov.br/>



Conheça os cadastros que a empresa necessita realizar:

CADASTRO DE PESSOA JURÍDICA - CNPJ

Com o NIRE em mãos, chega a hora de registrar a empresa como contribuinte, ou seja, de obter o CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica. O registro do CNPJ é feito junto à Receita Federal através dos documentos da empresa necessários e são entregues à Secretaria da Receita Federal da jurisdição da empresa. Ao cadastrar no CNPJ, deve-se determinar a atividade que a empresa irá exercer. Essa classificação se dá para fins de tributação e fiscalização das atividades empresariais. Lembre-se que nem todas as empresas podem optar pelo Simples, principalmente as prestadoras de serviços que exigem habilitação profissional. Portanto, antes de fazer sua inscrição no CNPJ, consulte os tipos de empresa que não se enquadram no Simples.

INSCRIÇÃO MUNICIPAL E ALVARÁ DE FUNCIONAMENTO

Com o CNPJ cadastrado, é preciso ir à prefeitura do município para efetuar Inscrição Municipal e receber o alvará de funcionamento. O alvará é uma licença que permite o estabelecimento e o funcionamento de instituições comerciais, industriais, agrícolas e prestadoras de serviços, bem como de sociedades e associações de qualquer natureza, vinculadas a pessoas físicas ou jurídicas. Em geral a documentação necessária é: formulário de cadastro, IPTU do Imóvel, cópia do CNPJ, Contrato Social, laudo dos órgãos de vistoria (vigilância sanitária, corpo de bombeiros, entre outros), quando necessário.



Figura 6. Fonte: Ilustrador





INSCRIÇÃO ESTADUAL

Além da Inscrição Municipal e CNPJ, a empresa precisa se cadastrar no sistema tributário estadual junto à Secretaria Estadual da Fazenda. A Inscrição Estadual é obrigatória para empresas dos setores do comércio, indústria e serviços. É necessária para a obtenção da inscrição no ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços).

Observação: Para alguns estados a inscrição estadual deve ser solicitada antes do alvará de funcionamento.

CADASTRO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL



Figura 7.

A empresa deve efetuar o cadastro na Previdência Social, independente da empresa possuir funcionários. Para contratar funcionários, é preciso arcar com as obrigações trabalhistas e previdenciárias sobre eles. Ainda que seja um único funcionário, ou apenas os sócios inicialmente, a empresa precisa estar cadastrada na Previdência

Social e pagar os respectivos tributos. Assim, o representante deverá dirigir-se à Agência da Previdência de sua jurisdição para solicitar o cadastramento da empresa e seus responsáveis legais. O prazo para cadastramento é de 30 dias após o início das atividades.

OUTROS DOCUMENTOS FISCAIS

Agora resta apenas preparar o aparato fiscal para que seu empreendimento entre em ação. Será necessário solicitar a autorização para impressão das notas fiscais e a autenticação de livros fiscais. Isso é feito na prefeitura de cada cidade. Empresas que pretendam dedicar-se às atividades de indústria e comércio deverão ir à Secretaria de Estado da Fazenda. Uma vez que o aparato fiscal esteja pronto e registrado, sua empresa pode começar a operar legalmente.

FECHAMENTO DA EMPRESA

Para o fechamento formal da empresa, deve-se inicialmente realizar uma consulta aos débitos fiscais da empresa e seus sócios. Se não constar pendências solicita-se baixa do CNPJ, Previdência Social, Inscrição Municipal e





Estadual e Registra-se na Junta Comercial local o Distrato Social, caracterizando o término das atividades mercantis.

3.2 A importância da contabilidade e administração

Dada a complexidade nos documentos empresariais faz-se necessário a contratação de um profissional da área de Ciências Contábeis ou Administração para acompanhar os processos legais de funcionamento das empresas.



Figura 8.

Ao realizar uma pesquisa o ciclo de vida de uma empresa, verifica-se que mais da metade das empresas iniciam suas operações, porém não conseguem se estabelecer no mercado e acabam fechando as portas antes de completar seu 5º ano. Além da visão de mercado, o planejamento, estratégia e a organização empresarial são fatores imprescindíveis para a sobrevivência nos dias atuais.

Segundo Dora Ramos, do Portal Administradores, são os contadores que cuidam da gestão econômica de uma companhia, apuram os resultados, calculam impostos, entre outras tarefas, entretanto, mais do que números e burocracia, os contadores modernos falam de ética, flexibilidade e visão de futuro.

Desde a visão clássica de Peter Drucker afirmava-se que não existem países desenvolvidos e subdesenvolvidos, e sim os que sabem administrar a tecnologia e os recursos disponíveis e países que ainda não sabem. O administrador de sucesso deve dominar todos os recursos disponíveis para o seu êxito empresarial.

Resumo

O objetivo dessa aula foi apresentar o conceito de empresa e as informações sobre a sua constituição para que o profissional tenha conhecimento dos processos burocráticos que permeiam a formação de uma empresa e sua manutenção.



Mais informações você pode encontrar nos sítios:
Portal dos Administradores:
www.administradores.com.br
Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo: www.crcsp.org.br
Conselho Regional de Administração de São Paulo: www.crasp.gov.br/
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas: www.sebrae.com.br
Pesquisar:
www.previdenciasocial.gov.br
<http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/cnaefiscal/cnaef.htm>
<http://www.cnae.ibge.gov.br/>
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/inicio/index.htm>





Atividade de Aprendizagem



1. Quais os passos a serem seguidos para Abertura de uma pequena empresa para obter a autorização para o seu funcionamento?

2. Sugira a descrição do Objeto Social de uma empresa em sua atividade econômica. Considerar uma empresa do ramo de comércio de autopeças.

3. Pesquise um Modelo de CONTRATO SOCIAL e DISTRATO SOCIAL de uma empresa LIMITADA.

4. Faça uma pesquisa sobre legislação empresarial e elabore definições para:

- a. Razão Social:
- b. Nome Fantasia:
- c. Sócio Quotista:
- d. Sócio Administrador:

Grande parte das pessoas atuam em empresas hoje em dia não é mesmo? E muitos de nós não sabem como ela funciona e nem mesmo como ela se tornou uma empresa. É necessário ter a compreensão dessas informações, pois elas asseguram a transparência e a existência legal de cada instituição. Ter conhecimento da situação cadastral regular da empresa é importante, já que dessa regularidade, depende muitas ações que se necessitam realizar no mercado. Por isso, você, profissional, deve estar atento, a empresa em que atua, e acredito que a partir deste momento você poderá verificar tais dados com maior esclarecimento.





Aula 4. O Direito Empresarial

Objetivo:

- identificar o Direito do Consumidor e Comercial.

Caro(a) estudante;

A área de legislação e do direito abrangem um leque de segmentos importantes para a população. Por isso, na vida profissional, independentemente da sua área de atuação, você estará envolvido em diferentes situações, em que será importante conhecer as leis por meio do aprendizado básico de Direito. Esse conhecimento, você irá adquirir através das diferentes leituras, e dependendo também de sua dedicação para conhecer tais textos. Nessa aula, irei me dedicar a apresentar o Direito do Consumidor e o Comercial, pois ambos relacionam-se diretamente ao estudo que você escolheu realizar através desta disciplina. Boa aula!

4.1 O Direito

O Direito é a ciência das normas obrigatórias que disciplinam as relações dos homens em sociedade que para pautar as condutas e ações humanas existem algumas normas estabelecidas em nossa legislação, entre elas, algumas se originam das fontes do Direito, que será identificado abaixo:

FONTES DO DIREITO

É considerada como a Origem, do qual se busca a gênese de algo, ou seja, a Fonte do Direito é onde o Direito se origina. No Brasil sua fonte principal é a legislação, mas em alguns casos, é necessário utilizar-se de outras fontes, para solucionar algumas situações que não estão previstas na lei. São divididas em:



Fontes primárias: São as leis, as normas emanadas pelo poder estatal.

Fontes secundárias: Jurisprudência, costumes, doutrina, analogia e princípios gerais do Direito.

4.2 Legislação

É o conjunto das normas escritas emanadas pelo poder do Estado (Lei). As espécies de normas Jurídicas são:

- Constituição Federal;
- leis complementares;
- leis ordinárias;
- medidas provisórias;
- leis delegadas;
- Decretos legislativos;
- resoluções;
- Decretos regulamentares, Portarias, Circulares Administrativo.

4.3 Princípios de Direito do Consumidor



Figura 9. Fonte: imagens.usp.br



Desde 1991, vigora a Lei nº 8.078/90, conhecido como Código de Defesa do Consumidor (CDC), onde no qual se faz referência a um conjunto de normas que regulam as relações de consumo, protegendo o consumidor e estipulando critérios aos órgãos e entidades de defesa do consumidor o seu serviço. Essa lei ainda vigora nos dias atuais para proteger as pessoas que fazem compras ou contratam serviços.

Dentro do mercado consumidor, a relação de consumo é estabelecida entre as partes, onde o consumidor por meio do ato de consumir, comer, gastar, na satisfação das necessidades econômicas o indivíduo ou empresa contrata ou adquire os bens e/ou serviços do fornecedor.

É muito importante que você, futuro profissional, quando estiver no comando de uma empresa, tenha a consciência de que o fornecimento de mercadorias sem qualidade poderá causar lesões à integridade física do consumidor e, com isso, acarretar inúmeros prejuízos à empresa que as comercializou, tendo em vista que a empresa é totalmente responsável pelo fornecimento das mercadorias colocadas à disposição do consumidor.

Veja a seguir como é a classificação do fornecimento de mercadorias sem qualidade, para que você não tenha problemas nesse sentido, quando estiver administrando uma empresa:

Perigoso: esse tipo de fornecimento causa lesão ao patrimônio, saúde ou integridade física do consumidor, por ausência de informações no produto ou do serviço contratado.

Defeituoso: fornecimento que causa lesão ao patrimônio, saúde ou integridade física do consumidor por impropriedade no produto ou serviço, ou seja, o produto adquirido pelo consumidor não serve para o fim que se destina.

Viciado: fornecimento que não chegou a causar lesão ao patrimônio, saúde ou integridade física do consumidor, mas poderia ter causado, por impropriedade do produto.

De acordo com o Código de Defesa do Consumidor, em seu artigo 6º e incisos, são direitos básicos do consumidor:

I - a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos



Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produtos ou serviços como destinatário final. A lei 8072/90, utiliza termo "destinatário final" referindo-se à pessoa física ou jurídica que adquire mercadorias, riquezas ou serviços para uso próprio, sem a finalidade de produzir outros produtos ou serviços.

Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, que desenvolve atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.





ou nocivos;

II - a educação e divulgação sobre o consumo adequado dos produtos e serviços, asseguradas a liberdade de escolha e a igualdade nas contratações;

III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade e preço, bem como sobre os riscos que apresentem;

IV - a proteção contra a publicidade enganosa e abusiva, métodos comerciais coercitivos ou desleais, bem como contra práticas e cláusulas abusivas ou impostas no fornecimento de produtos e serviços;

V - a modificação das cláusulas contratuais que estabeleçam prestações desproporcionais ou sua revisão em razão de fatos supervenientes que as tornem excessivamente onerosas;

VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;

VII - o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos ou difusos, assegurada a proteção Jurídica, administrativa e técnica aos necessitados;

VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências;

IX - a adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral.

Segundo Bastos (1992), o Código de Defesa do Consumidor vivencia suas ações a partir do reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo, procurando protegê-lo de eventuais prejuízos ocasionados pelo fato do consumidor ocupar, na relação de consumo, uma posição tão fraca e suscetível de ser lesada. A filosofia básica do Código de Defesa do Consumidor é por meio do reconhecimento desta vulnerabilidade e, assim, procurar igualar o consumidor - nas relações de consumo - ao



fornecedor.

No entanto tal realização só será possível por meio de incentivos, não apenas do Estado, com uma efetiva instrumentalização do serviço público e do poder judiciário, mas principalmente da conscientização de nós, consumidores, que apesar de ocuparmos uma posição mais fraca nas relações de consumo, contamos hoje com uma importante arma de proteção, o Código de Defesa do Consumidor.

4.4 Direito comercial: noções básicas

Direito Comercial é o conjunto de normas disciplinadoras da atividade negocial do empresário. Estrutura de noções, regras e princípios jurídicos, que no domínio do direito privado especial que rege os fatos e as relações jurídicas comerciais, isto é, regulam os atos do comércio. São suas características segundo SOARES (2008)¹,

- Simplicidade: menos formalista
- Cosmopolitismo/Internacionalidade
- Onerosidade: comerciante busca o lucro
- Elasticidade: caráter mais renovador, dinâmico
- Fragmentarismo

Conceitua-se de maneira geral a Divisão do Direito Comercial em: Terrestre, Marítimo e Aeronáutico, sendo praticados os atos de comércio nas suas mais diversas formas.

ATO DE COMÉRCIO

É todo o ato praticado habitualmente com o objetivo de lucro, para mediação, circulação e intermediação de bens e serviços. Os atos de comércio podem ser divididos em:

- a) a Compra e venda de bem móvel ou semovente para sua revenda, por atacado/varejo, industrializado ou não ou para alugar o seu uso;
- b) Prestação de serviços de Qualquer natureza;
- c) Operações de câmbio, banco e corretagem;
- d) as empresas de fábricas, de comissões, de depósitos, de expedição, de





consignação e transporte de mercadorias, de espetáculos públicos;

e) os seguros, fretamentos e riscos;

f) quaisquer contratos relativos ao comércio marítimos comércio, armação e expedição de navios. Inscrevem e registram os comerciantes, nomeiam tradutores públicos e intérpretes comerciais);

f) Outras atividades com objetivos ou atos de comércio por força da lei, por conexão, por dependência ou acessórios vinculados.

LIBERDADE DE COMPETIÇÃO



Figura 10. Fonte: Ilustrador

Como mecanismo de amparo à liberdade de competição e iniciativa tem-se a repressão ao abuso de poder econômico, definido pela lei 8884/94, onde são configurados, no artigo 21, como infrações contra a ordem econômica as práticas empresariais que tenham o intuito de exercer abusivamente o poder econômico através de condutas que visem a limitar, falsear ou prejudicar a livre concorrência, a livre

iniciativa e dominar mercado de bens e serviços. Desta forma, ficou caracterizada uma nova modalidade de responsabilidade objetiva, bastando a prova de que alguém, agindo como o acusado agiu, produziria ou poderia produzir os efeitos considerados abusivos pela lei.

A repressão é de natureza administrativa, a cargo do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE).

As penas administrativas previstas são: multa, publicação pela imprensa da decisão, proibição de contratar com o Poder Público ou com instituições financeiras oficiais e inscrição no cadastro nacional de defesa do consumidor.





FALÊNCIA



Figura 11. Fonte: Ilustrador

Falência é uma execução coletiva, movida contra um devedor - empresário ou sociedade empresária - forçando-o a vender seu patrimônio para partilhá-lo proporcionalmente com os credores. Portanto, um empresário que deve para vários credores, pode ser executado por ação judicial e o juiz pode declarar a sua falência.

Outras Definições instituídas no Direito Comercial foram apontadas na aula 3 desta disciplina : EMPRESA: Conceitos e Definições.



Para conhecer mais, sobre o tema, pesquise em:
<http://www.mdic.gov.br> <http://www.dnrc.gov.br/> www.jc.uol.com.br
<http://www.fecomercio.com.br/>



Resumo

Identificar o Direito do Consumidor e Comercial, assim como alguns termos que estão relacionados a esses itens foram temas dessa aula. A atenção com o tipo de mercadoria, o desenvolvimento da empresa e o Código de Defesa do Consumidor, foram trazidos também, sempre com intenção de lhe apresentar este universo para que você possa sempre aprimorar seus saberes nesta área de conhecimento.

Atividade de Aprendizagem

1. Quais são as fontes do Direito?

2. Com suas palavras defina o termo DIREITO.





3. Qual o significado da palavra legislação?

4. Faça uma pesquisa sobre o significado da palavra Jurisprudência.

5. Qual o conceito de consumidor e fornecedor?

6. O que você entende por relação de consumo?

7. Você, como consumidor, já passou por alguma situação de fornecimento sem qualidade. Descreva a situação e explique como você classifica esse tipo de fornecimento.

8. Com suas palavras defina: Direito Comercial.

9. Esclareça cada uma das características do Direito Comercial.





10. Qual a importância da liberdade de competição entre as empresas.

Nesta quarta aula, dentre os temas apresentados, gostaria de destacar aqui, o Código de Defesa do Consumidor, já que este é um instrumento muito utilizado pela população quando se sentem lesadas por algum problema ocorrido com empresas. Conhecer o Código de Defesa do Consumidor, acredito que seja um dos pontos elementares da sua formação. Por isso, suponho que você possa ir mais além, buscando este documento, lendo-o, conhecendo seus itens e assim, averiguando a Legislação vigente no país.





Aula 5. Princípios de Direito Tributário

Objetivos:

- reconhecer os princípios de Direito Tributário; e
- reconhecer os principais tributos empresariais.

Caro(a) estudante;

Nesta quinta aula introduzirei a questão dos tributos, para que você possa compreender o que é o Direito Tributário. O conceito de tributo será apresentado, bem como suas três principais modalidades aplicadas no Brasil. Boa leitura!

5.1 Introdução

O Tributo é definido pela lei nº 5.172/66 do Código Tributário Nacional, em seu artigo 3º, como "toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada".

É prestação pecuniária porque, deve ser paga em dinheiro e não em serviços ou em bens, como usual no feudalismo e em outras épocas.

A prestação é compulsória porque, é imposta pelo Estado, independe da vontade do contribuinte. O princípios tributários são relatados pela Constituição Federal Brasileira (CF), no Título VI: da Tributação e do Orçamento, Capítulo I, do Sistema Tributário Nacional, Seção II, das limitações ao poder de tributar.

Estes princípios, funcionam como mecanismos de defesa do contribuinte frente a veracidade do Estado no campo tributário. Tais princípios existem para a efetiva proteção do cidadão contribuinte contra os abusos do poder. A constitucionalidade de um tributo deve seguir todos os princípios listados na CF, sob pena de serem refutados pelo Supremo Tribunal Federal



por serem inconstitucionais. Os princípios estabelecidos pela CF são:

Princípio da legalidade: somente poderão exigir ou aumentar tributos através da lei ordinária. A lei que exigir o tributo deve mencionar, segundo o artigo 146, III, da CF: o fato tributável; a base de cálculo; alíquota; os créditos para a identificação do sujeito passivo da obrigação tributária; e o sujeito passivo.

Princípio da Anterioridade: art. 150, III, "b", CF/88. Estabelece que os entes não possam exigir tributos no mesmo exercício financeiro em que estes forem criados ou majorados

Princípio da Vedação ao Fisco: A cobrança de tributos deve se pautar dentro de um critério de razoabilidade, não podendo ser excessiva e anti-econômica. Este se estende às multas aplicáveis.

Princípio da Irretroatividade: O Código tributário nacional permite a retroatividade em seu art. 106, quando a lei:

- 1- Seja expressamente interpretativa;
- 2- Tratando-se de ato não definitivamente julgado:
 - a) quando deixa de defini-lo como infração;
 - b) quando lhe comine penalidade menos severa que a prevista na lei vigente á época do fato gerador ou da prática do ato.

Princípio da Liberdade de Tráfego: direito á livre locomoção. A cobrança de pedágios pela utilização de vias conservadas pelo Poder Público, é considerada pela doutrina exceção ao princípio.

Princípio a Igualdade ou Isonomia Tributária: Proíbe distinção arbitrária,



Figura 12.
imagens.usp.br





entre contribuintes que se encontrem em situações semelhantes. Visa a garantia do indivíduo, evitando perseguições e favoritismos. “Nem pode o aplicador, diante da lei, discriminar, nem se autoriza o legislador, ao ditar a lei a fazer discriminações”.

Princípio da uniformidade Geográfica:

proíbe que a União institua tributo de forma não uniforme em todo o país, ou dê preferência a Estado, Município ou ao Distrito Federal em detrimento de outro federativo. Permite-se a diferenciação, se favorecer regiões menos desenvolvidas. Visa promover o equilíbrio socioeconômico entre as regiões brasileiras.



Figura 13. Fonte: Ilustrador

Princípio da Capacidade Contributiva: sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte. Aplicação prática desse princípio encontra-se na alíquota progressiva, presente no imposto de renda; imposto sobre a propriedade territorial urbana e imposto sobre a propriedade territorial rural.

Princípio da não surpresa do contribuinte: (Anuidade, Anterioridade Lapsos Temporais Predefinidos). Este é de fundo axiológico, ou seja, baseado na teoria dos valores. É valor nascido da aspiração dos povos de conhecerem com razoável antecedência o teor e o quantum dos tributos a que estariam sujeitos no futuro imediato, de modo a poderem planejar as suas atividades levando em conta os referenciais da lei.

Princípio da Vinculabilidade da Tributação: entender que na instância tributária, não de existir somente atos vinculados, e não ato discricionário (aquele que procede de modo arbitrário).

Princípio da Transparência dos Impostos ou da Transparência Fiscal: a lei determinará medidas para que os consumidores sejam esclarecidos acerca dos impostos que incidam sobre mercadorias e serviços.

Princípio da não Cumulatividade: este faz referência a três impostos: ICMS, IPI e impostos residuais da União. Deve-se compensar o que for devido em cada operação relativa à circulação de mercadorias ou prestação de serviços com o montante cobrado na anteriores pelo menos, ou outro Estado ou pelo DF.





Princípio da Seletividade: visa tributar mais fortemente produtos menos essenciais. Já produtos essenciais terão alíquotas menores. No IPI sua aplicação é obrigatória, para o ICMS e o IPVA sua aplicação é facultativa.

Princípio da não Diferenciação Tributária: os Estados, os Municípios e o Distrito Federal estão proibidos de estabelecer diferença tributária entre bens e serviços, de qualquer natureza, em razão de sua procedência ou destino.

Princípio da Tipicidade: a tipicidade tributária é análoga à penal, quer dizer que o tributo somente será devido se o fato concreto se enquadrar na previsão da lei tributária, assim como o fato criminoso tem que se enquadrar na lei penal.

Princípio da Imunidade: possui imunidade (pagamento facultativo) os entes federativos reciprocamente e em relação a impostos sobre patrimônio, renda e serviços; os templos de qualquer culto, os partidos políticos, as entidades sindicais de trabalhadores, as instituições de educação ou de assistência social sem fins lucrativos (desde que observados os requisitos legais), e os livros, jornais, periódicos e o papel destinado à sua impressão.

5.2 Principais tributos empresariais

Além dos encargos trabalhistas apresentados no Capítulo “Cálculos Trabalhistas”, os principais tributos empresariais praticados no Brasil, são:

- a) União: importação de produtos estrangeiros - II; exportação, para o exterior, de produtos nacionais ou nacionalizados - IE; renda e proventos de qualquer natureza - IR; produtos industrializados - IPI; operações de crédito, câmbio e seguro, ou relativas a títulos ou valores mobiliários - IOF; propriedade territorial rural - ITR; grandes fortunas; outros impostos, desde que não cumulativos e não tenham fato gerador ou base de cálculo próprios dos discriminados na Constituição (competência residual) e impostos extraordinários;
- b) Estados e Distrito Federal: transmissão causa mortis e doação, de quaisquer bens ou direitos - ITBI; operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação - ICMS; propriedade de veículos automotores - IPVA;
- c) Municípios e Distrito Federal: propriedade predial e territorial urbana -





IPTU; transmissão inter vivos, a qualquer título, por ato oneroso, de bens imóveis, por natureza ou acessão física, e de direitos reais sobre imóveis, exceto os de garantia, bem como cessão de direitos a sua aquisição; serviços de qualquer natureza, não compreendidos no ICMS - ISS. Além desses, todos os entes tributantes podem instituir taxas e contribuições.



Para saber mais sobre o tema, pesquise os sites:
www.portaltributario.com.br/glossario.htm
<http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/financas/legislacao/>
intervox.nce.ufrj.br/~ballin/pf.doc
<http://www.kplus.com.br/materia.asp?co=122&rv=Direito>

Resumo

A aula apresentou os princípios de Direito Tributário, buscando com que o(a) estudante(a) reconheça os principais tributos empresariais

Atividade de Aprendizagem



1. Defina com suas palavras o termo: TRIBUTO.

2. O que são Princípios Tributários?

3. Quais são os principais tributos praticados no Brasil?

4. Pesquise as alíquotas de 5 tributos dos mencionados anteriormente.

5. Sugira uma isenção que a seu ver seria interessante para o desenvolvimento do nosso País.





Sabemos que todo cidadão tem suas obrigações. Seja nas ações ou nos impostos que cada um deve contribuir. Assim, também acontece com as empresas. Elas devem cumprir com encargos e tributos, como foi apresentado nesta aula. Dentre essas contribuições estão as trabalhistas, que também tem uma Legislação própria e será tema da próxima aula.



Aula 6. Legislação trabalhista básica

Objetivos:

- reconhecer o conceito de Legislação trabalhista básica; e
- identificar os principais elementos da CLT (Consolidação das Leis de trabalho).

Caro(a) estudante;

Até aqui você pode ter percebido quantos itens compõe o universo da Legislação empresarial. Nessa sexta aula, continuarei apresentando mais desses elementos, agora, adentrando ao universo trabalhista, através da Legislação que a rege. É importante que você se atente a esta leitura, pois, é esta Legislação que embasa a questão empregatícia, e rege a vida profissional dentro de uma empresa. Fique atento, se houverem dúvidas reinicie a leitura e boa aula!

6.1 Introdução

O principal instrumento legislador da esfera trabalhista no Brasil é a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que institui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.



Figura 14. Fonte: Ilustrador

Instituída em 1º de maio de 1943, normatiza o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação



trabalhista então existente no Brasil. Apesar de sua data de origem é o preceito norteador da justiça do trabalho, e de sua constante revisão, inclusive com alguns artigos revogados e atualizados. A Consolidação das Leis do Trabalho está assim estruturada:

I-Introdução

II -Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho:

- Identificação Profissional;
- Duração do Trabalho;
- Salário Mínimo;
- Férias;
- Segurança e da Medicina do trabalho.

III -Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho;

IV - Do Contrato Individual do Trabalho;

V- Da Organização Sindical;

VI - Das Convenções Coletivas de Trabalho;

VII - Do Processo e Multas Administrativas;

VIII - Da Justiça do Trabalho;

IX - Do Ministério Público do Trabalho;

X- Do Processo Judiciário do Trabalho.



Consulte a CLT na internet: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>

A CLT é composto de alguns conceitos básicos:

Empregador: de acordo com o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. No âmbito do Direito do Trabalho, a CLT expressamente estabelece a exigência de que ela assuma os riscos do negócio. Assim, a empresa deve assumir tanto os resultados positivos quanto os negativos do empreendimento, não podendo estes últimos serem





transferidos ao empregado. A personalidade não é elemento essencial da definição de empregador.

Empregado: a CLT, em seu art. 3º, dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A doutrina jurídica acrescenta a essa definição um outro requisito: a prestação pessoal do serviço. Assim, podemos conceituar empregado como a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados.

Contrato individual de trabalho: a CLT no seu art. 442 dispõe que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. São as seguintes as características do contrato de trabalho:

- é bilateral, pois produz direito e obrigações para ambos;
- é oneroso, em que a remuneração é requisito essencial;
- é comutativo, pois as prestações de ambas as partes apresentam relativa equivalência, sendo conhecidas no momento da celebração do ajuste;
- é consensual, pois a lei não impõe forma especial para a sua celebração, bastando anuência das partes;
- é um contrato de adesão, pois um dos contratantes, o empregado, limita-se a aceitar as cláusulas e condições previamente estabelecidas pelo empregador;
- é pessoal, pois a pessoa do empregado é considerada pelo empregador como elemento determinante da contratação, não podendo aquele se fazer substituir na prestação laboral sem o consentimento deste;
- é de execução continuada, pois a execução do contrato não se exaure numa única prestação, prolongando-se no tempo.

Duração do contrato de trabalho: quanto à sua duração, os contratos podem ser celebrados por prazo determinado ou indeterminado. A CLT fixa o prazo máximo de 2 anos para os contratos a prazo determinado em geral, e de noventa dias para o contrato de experiência (art. 445 e 451). Admite-se





uma única prorrogação, que deve ser feita dentro dos prazos que a lei fixou. Havendo uma segunda prorrogação, ainda que dentro do prazo legal, o contrato passará a ser considerado por prazo indeterminado.

Além dessas existem outras definições e conceitos importantes de serem citados:

Empregado Doméstico: o empregado doméstico não é regido pela CLT, mas sim por lei especial nº 5.859/73, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74. Empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta”. São exemplos de trabalhadores domésticos: o mordomo, a cozinheira, a copeira, a governanta, o jardineiro, o motorista particular, etc.

Trabalho temporário: o trabalho temporário não é regido pela CLT, mas sim por lei especial nº 6.019/74, regulamentada pelo Decreto nº 73.841/74. Trabalho temporário é “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

Salário: é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal ou mensalmente de acordo com o piso salarial da categoria profissional.

Piso Salarial: valor mínimo atribuído como salário pela prestação de certo serviço ou pelo exercício de dada função, tendo em conta a extensão e a complexidade do trabalho de acordo com o sindicato da categoria.

Sindicato: Associação de empregadores, de empregados de trabalhadores autônomos ou profissionais liberais que exercem a mesma atividade, profissão atividades ou profissões similares e conexas, para fins de estudo dos direitos e deveres dos empregados e empresas. É por meio dos sindicatos que podemos ser representados coletivamente. O sindicato é lembrado por ser a organização que defende políticas coletivas e que luta pelo progresso dos trabalhadores.

Contribuição Sindical: cota única e anual, devida aos sindicatos pelos que participam das respectivas categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas pelas respectivas entidades.





Férias: dias destinados ao descanso do trabalho. Pela CLT, todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;

II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Décimo Terceiro Salário: o 13º ou gratificação natalina é devido a todos os trabalhadores. A Constituição determina que seu valor seja pago com base na remuneração integral do salário do trabalhador proporcional ou integralmente por ano civil. Seu pagamento é realizado em 2 parcelas: a 1ª entre os meses de fevereiro a novembro e a 2ª até o dia 20 de dezembro do ano vigente.



Figura 15. Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP Fonte: Ilustrador





O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário exigido pela Previdência Social com informações relativas ao empregado e à empresa.

O formulário deve ser preenchido pelas empresas que exercem atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física (origem da concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição).

Além disso, todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), de acordo com Norma Regulamentadora nº 9 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, também devem preencher o PPP. O PPP deve ser preenchido para a comprovação da efetiva exposição dos empregados a agentes nocivos, para o conhecimento de todos os ambientes e para o controle da saúde ocupacional de todos os trabalhadores.



O modelo do formulário está disponível no site da Previdência Social: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=465> e contém inclusive instruções sobre o seu preenchimento.

É importante lembrar que este formulário solicita algumas informações específicas de caracterização de riscos ocupacionais, assim orientamos a consulta de um profissional da área de segurança do trabalho para auxiliar seu preenchimento. Mais detalhes sobre PPRA e PCMSO serão esclarecidos na aula SEGURANÇA DO TRABALHO ainda nesta disciplina.

6.2 Direito às ações trabalhistas

Todos os trabalhadores podem contestar as questões estabelecidas em contrato ou atividades prestadas com as empresas. Para tanto é sempre importante possuir documentos para comprovar seu direito, “irregularidades” praticadas ou descumprimento dos critérios estabelecidos em contrato.

Os trabalhadores e as empresas deverão sempre estar acompanhados por advogados para representá-los junto à Justiça do Trabalho nas ações trabalhistas.



<http://www.mpas.gov.br>
<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>
<http://www.mte.gov.br/>
<http://www.segurancaetrabalho.com.br/>

De acordo com o art. 11º da CLT, o Direito de Ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos para o trabalhador urbano, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato. Sendo que este prazo não se aplica tempo de contribuição, insalubridade, periculosidade entre outros que tenham por objeto anotações para fins de



prova junto à Previdência Social.

Resumo

Esta aula buscou oferecer ao estudante informações sobre a Legislação trabalhista básica, os principais elementos da CLT (Consolidação das Leis de trabalho) e também, as formas como o trabalhador pode proceder diante dos seus direitos, quando necessário uma ação trabalhista.

Atividade de Aprendizagem



1. Qual a importância da CLT?

2. Defina com suas palavras os termos: EMPREGADOR e EMPREGADO.

3. Qual a diferença entre Salário Mínimo Nacional e Salário Mínimo Profissional?

4. Faça uma pesquisa sobre:

- a. Folha de Pagamento
- b. Vale transporte
- c. Rescisão do Contrato de Trabalho





Você pode ter ouvido falar sobre os processos trabalhistas, de formas de contratação e da CLT. Se até este momento você não tinha informações sobre o que é a CLT, acredito que por meio da leitura desta aula e da realização das atividades, você terá informações sobre esses assuntos. Isso é uma excelente informação para o seu setor de trabalho, principalmente porque toda empresa necessitará lidar com a parte burocrática de contratação de seus funcionários. Além dos trabalhos regidos pelo contrato de trabalho, existem também, os profissionais autônomos, que não deixam de prestar serviços para uma empresa, mesmo não sendo seu funcionário. Este será o tema da próxima aula. Vamos lá?



Aula 7. Contratação de autônomos

Objetivo:

- reconhecer as formas de contratação do profissional autônomo.

Prezado(a) estudante;

Você conhece alguém que atua como profissional autônomo? Sabe como é sua rotina de trabalho, se ele contribui para a aposentadoria ou outros tipos de tributos e impostos? nessa aula, vamos falar um pouco mais sobre essa forma de atuação profissional, para ampliar seu conhecimento acerca dos profissionais envolvidos numa empresa. Boa aula!

A contratação de profissional autônomo é bastante comum nas empresas e, sem dúvida, uma excelente alternativa para “serviços eventuais e não habituais” que são demandados numa organização empresarial, pois, atende ao empresário na sua necessidade pontual e, permite ao profissional autônomo, uma remuneração pelos serviços prestados. No entanto, muitas empresas não observam e, portanto, não tomam o devido cuidado na contratação de profissional autônomo, gerando para si, importante passivo trabalhista, previdenciário e tributário.

Se um profissional **autônomo** está prestando serviço de forma habitual, regular e permanente, descaracteriza-se a figura do autônomo, ou, de outra forma, caracteriza o vínculo empregatício. São elementos caracterizadores do vínculo empregatício ou da relação de emprego:

- a) Habitualidade: é a realização de trabalho contínuo, por um mesmo profissional, não de caráter eventual ou não permanente, em outras palavras, é o autônomo que está há meses fazendo um trabalho para empresa;
- b) Subordinação: quando há uma relação de chefia, ou seja, quando o profissional “autônomo” tem um chefe ou se reporta a um funcionário da organização;

A-Z

Autônomo, de acordo com o que os dicionários de língua portuguesa define: “Que ou quem exerce, em ‘caráter não permanente’, e sem vínculo empregatício, qualquer atividade profissional remunerada”. Observe que, a caracterização da contratação de um profissional autônomo é de uma contratação de “caráter não permanente”, ou seja, deve ser eventual e não habitual.



c) Pessoaalidade: ocorre quando o profissional “autônomo” não pode ser substituído por outra pessoa ou, quando, na sua ausência, não possa mandar outra pessoa em seu lugar para realizar o seu trabalho;

d) Horário: quando o profissional “autônomo” cumpre uma jornada de trabalho regular e definida pela empresa que o contratou;

e) Salário: quando o profissional “autônomo” recebe remuneração pelos serviços prestados, é a contraprestação devida pelos seus serviços;

Se o trabalhador se enquadra em um dos itens mencionados acima, o profissional autônomo não presta serviço para mais ninguém, para nenhuma outra empresa, está prestando serviço exclusivamente para sua empresa, está reunindo todos os elementos para que o profissional autônomo requeira na justiça, o vínculo empregatício e pleiteie receber da sua empresa os mesmos direitos dos funcionários contratados pela CLT.

A contratação de profissional autônomo pode ser um excelente negócio, desde que o empresário esteja atento para os fatores que podem levar a caracterização de um vínculo empregatício. De fato, a justiça do trabalho entende que se houve a caracterização de vínculo empregatício por um ou mais dos fatores mencionados anteriormente, está o empresário burlando a lei trabalhista e deixando de pagar os encargos trabalhistas devidos a funcionários da organização. Este processo de contratação de profissional autônomo tomou corpo no passado e ainda atrai muitas empresas, pelo fato de, através destas contratações de profissional autônomo, escaparem dos pesados encargos trabalhistas associados à contratação de profissionais pela CLT.

Algumas empresas assumem correr este risco, o de contratar profissional autônomo com caracterização de vínculo empregatício, outras, simplesmente não conhece em profundidade o tema e estão correndo o risco inconscientemente. O reconhecimento do vínculo empregatício pelos tribunais do trabalho implica no desembolso pelas empresas dos valores referente ao décimo terceiro salário, férias, fundo de garantia por tempo de serviço, descanso semanais remunerado, horas extras, além de toda carga previdenciária e tributária inerente a estas verbas. Ademais, dos riscos financeiros inerentes, há ainda as obrigações acessórias que devem ser observadas pela contratante, sendo, portanto, desestimulante a contratação dos serviços do profissional autônomo apenas com objetivo de não pagar os encargos devidos pela lei trabalhista.





Não imagine que o profissional autônomo vá pleitear isto no primeiro dia de trabalho, obviamente que não, ele vai esperar até que haja uma ruptura de relação, aí sim, ele vai buscar o que a lei lhe confere, portanto, esteja atento aos riscos. Deste modo, ao se contratar um profissional autônomo, deve-se tomar cuidados para que o benefício não se transforme em um risco desnecessário. Para isso recomenda-se observar os seguintes passos:

- **CONTRATO:** estabelecer um contrato de prestação de serviços, vinculando-o ao serviço com datas de início e término para execução;

- **SUBORDINAÇÃO / HORÁRIO:** caracterizar a não subordinação hierárquica e, horário para entrada e saída do serviço;

- **INSS / NIT:** Obter cópia da inscrição do autônomo no INSS como prestador de serviço ou contribuinte avulso. Caso não tenha, providenciar.

- **GPS / INSS (Guia da previdência social):** obter cópia dos recolhimentos das GPS do autônomo Prefeitura Municipal no domicílio do mesmo;

- **ISS: (Imposto Sobre Serviço):** obter cópia dos recolhimentos municipais do autônomo referente aos meses que prestou o serviço;

- **RPA / RPCI** referente aos meses que prestou o serviço;

- **I. M. (Inscrição Municipal do Autônomo):** obter cópia da inscrição do autônomo junto à: Exigir RPA (Recibo de Pagamento a Autônomo) ou RPCI (Recibo de Pagamento a Contribuinte Individual) para os pagamentos;

- **Reembolsos:** considerar como reembolsos as despesas relacionadas a benefícios (condução, alimentação, estadias, etc.) efetivamente relacionadas aos serviços prestados pelo autônomo.

Resumo

Apresentar a atuação do profissional autônomo dentro das empresas e os cuidados com a contratação desse profissional foram os temas desta aula, para que não se cometa erros no trabalho desenvolvido junto a esses profissionais.



Se interessou pelo assunto? conheça um pouco mais pesquisando os sites abaixo:
www.previdenciasocial.gov.br
www.guiatrabalhista.com.br
www.portaltributario.com.br/tributos/iss.html
www.cosif.com.br/downloads/modelo-rpa.xls
http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/impressoes/modelo_gps_imprime.htm
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/inicio/index.htm>



Atividade de Aprendizagem

1. Qual a definição de trabalhador autônomo?

2. Quais elementos básicos caracterizam vínculo empregatício ao trabalhador?

3. Como se deve proceder para a contratação de autônomos?

4. Faça uma pesquisa sobre as alíquotas de recolhimento de ISS (Imposto sobre Serviços) no seu município de acordo com a atividade do profissional autônomo. Exemplifique ao menos 10 atividades distintas.

5. Defina os termos e pesquise sobre os modelos de formulários / guias utilizados para GPS e RPA.

Você chegou ao fim da sétima aula. Até aqui já reconheceu termos distintos, realizou atividades e espero que o conteúdo já tenha contribuído para o seu dia a dia. Espero também que você já tenha tido a oportunidade de observar no seu cotidiano, algum dos elementos até aqui apresentados. Se isso ainda não aconteceu, pode ficar tranquilo(a), pois, certamente você irá ter contato com a Legislação durante o desenvolvimento do seu trabalho. Continue com suas leituras e atividades. Agora, fique com a aula “Cálculos trabalhistas”.

Aula 8. Cálculos trabalhistas - princípios básicos

Objetivo:

- identificar os princípios básicos dos cálculos trabalhistas.

Caro(a) estudante;

No decorrer das aulas tenho comentado sobre a importância sobre reconhecer a legislação empresarial, em especial legislação trabalhista brasileira. Agora saliento que é também importante se integrar ao conhecimento das alíquotas, cálculos e outros itens importantes neste setor, que apresento nessa aula, por meio de alguns termos que caracterizam os princípios básicos do cálculo trabalhista.

A Legislação Trabalhista Brasileira tem características próprias, envolvendo a cultura burocrática e sobre leis complexas e de difícil interpretação. Os cálculos trabalhistas não são diferentes. Os profissionais devem praticar uma boa conduta no mercado caso desejam se proteger de ações trabalhistas questionando os direitos dos trabalhadores, principalmente quando vinculados aos rendimentos. O conhecimento das alíquotas, métodos de cálculo, legislação e tributos são imprescindíveis para o seu entendimento. Veja alguns conceitos importantes:

FOLHA DE PAGAMENTO

De acordo com o art. 32 da Lei 8.212/91 da CLP é obrigatória a preparação das folhas de pagamento das remunerações pagas a todos os trabalhadores de acordo com as normas estabelecidas por Lei, devendo ficar à disposição para fins de auditoria e fiscalização junto às empresas. A folha de pagamento deve se dividir em duas partes:

Proventos: Salário, Horas Extras, Insalubridade, Periculosidade, Adicional Noturno, Salário Família, Comissões, Diárias, Outros;



Figura 15. Fonte:imagens.usp.br

Descontos: Previdência social, Imposto de Renda, Contribuição Sindical, Vales, Faltas, Atrasos, Transportes e outros

SALÁRIO



Figura 16. Fonte:imagens.usp.br

É a contraprestação paga pelo empregador a todo empregado periodicamente (mês, semana ou dia) ou por serviço executado. O valor pago não pode ser inferior ao salário mínimo ou salário profissional, de acordo com a atividade exercida pelo trabalhador.

SALÁRIO-HORA NORMAL (SHN)

O Salário-Hora Normal para o empregado mensalista com vínculo em regime CLT será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, dependendo do contrato, independente do mês. Ressalta-se situação de 44 horas semanais, 7h20 min de segunda a sexta-feira ou 8h de segunda a sexta-feira e 4h Sábado se enquadram na mesma situação pela CLT e art. 7º inciso XIII da CF.

SHN = Salário Mensal

220 horas

Exemplo 1: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 1.100,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sexta-feira, atendendo às 44 horas semanais. Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN) ?

Resolução: $SHN = \frac{1.100,00}{220} = R\$ 5,00$

220



Exemplo 2: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 800,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sexta-feira por 8h e sábados por 4h. Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN) ?

Resolução: $SHN = 880,00 = R\$ 4,00$

220

Exemplo 3: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 1.540,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sábado por 7h e 20 minutos. Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN)?

Resolução: $SHN = 1.540,00 = R\$ 7,00$

220

HORAS EXTRAS (HE)

A duração do horário de trabalho poderá ser prolongada em até 2 horas, desde que formalmente acordado com a empresa, onde o trabalhador receberá, no mínimo, o adicional de 50% sobre o Salário-Hora Normal (SHN).

Exemplo 4: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 990,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sexta-feira, atendendo às 44 horas semanais. Responda:

a) Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN) ?

Resolução: a) $SHN = 990,00 = R\$ 4,50$

220

b) Qual o valor da Hora Extra (HE) ?

Resolução: b) $HE = 4,50 + 50\% = R\$ 6,75$

Exemplo 5: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 990,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sexta-feira, atendendo às 44 horas semanais. Responda:



c) Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN) ?

Resolução: a) SHN = 990,00 = R\$ 4,50

220

d) Qual o valor da Hora Extra (HE) ?

Resolução: b) HE = 4,50 + 50% = R\$ 6,75

Exemplo 6: Um trabalhador recebe Salário-Hora Normal de R\$ 5,00.
Qual o valor do Salário mensal?

Resolução:

Salário Mensal = SHN x 220 = R\$ 5,00 x 220 = R\$ 1.100,00

PREVIDÊNCIA SOCIAL

De acordo com a CLT, todo empregado assalariado está obrigado a contribuir com a Previdência Social, conhecido também como o antigo INSS. Uma parte dessa contribuição é feita pela empresa e a outra descontada do empregado em folha de pagamento e varia de acordo com sua faixa salarial. Atualmente, o cálculo do valor a ser descontado do trabalhador é feito com base na Tabela, a seguir:

PREVIDÊNCIA SOCIAL Tabela de contribuição mensal - Ano Calendário 2010 PREVIDÊNCIA SOCIAL Tabela de contribuição mensal - Ano Calendário 2010	
Salário de contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.040,22	8,00
de R\$ 1.040,23 a R\$ 1.733,70	9,00
de R\$ 1.733,71 até R\$ 3.467,40	11,00





Teto de Contribuição: R\$ 381,42

Exemplo 7: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 800,00. Qual o valor de Previdência Social a ser recolhido no mês?

Resolução: Verificar a alíquota correspondente ao salário mensal.

R\$ 800,00 -> Alíquota de 8%, logo:

Previdência Social a Recolher = R\$ 800,00 x 8 %

Previdência Social a Recolher = R\$ 64,00

Tabela de contribuição mensal - Ano Calendário 2010



Figura 15. Fonte: i Fonte: PREVIDÊNCIA SOCIAL na Internet: <http://www.mpas.gov.br>

Exemplo 8: Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 1.600,00. Qual o valor de Previdência Social a ser recolhido no mês?

Resolução: Verificar a alíquota correspondente ao salário mensal.

R\$ 1.600,00 -> Alíquota de 11%, logo:

Previdência Social a Recolher = R\$ 1.600,00 x 11 %

Previdência Social a Recolher = R\$ 176,00

IMPOSTO DE RENDA DE PESSOA FÍSICA (IRPF)

O Imposto de Renda é uma taxa sobre os rendimentos dos trabalhadores, deduzido de sua renda mensalmente para o governo. O IRPF é um imposto progressivo que é descontado do empregado em folha de



pagamento e varia de acordo com sua faixa salarial, quanto maior o salário, mais imposto o trabalhador irá pagar.

As alíquotas progressivas de contribuição são ilustradas na tabela, a seguir:

IMPOSTO DE RENDA DE PESSOA FÍSICA - IRPF 4		
Tabela Progressiva para o cálculo mensal para o exercício de 2010		
Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.434,59	-	-
De 1.434,60 até 2.150,00	7,5	107,59
De 2.150,01 até 2.866,70	15,0	268,84
De 2.866,71 até 3.582,00	22,5	483,84
Acima de 3.582,00	27,5	662,94

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

O FGTS foi instituído inicialmente pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. É formado por depósitos mensais, efetuados pelas empresas em nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas em alíquota única, independente do salário. O Fundo constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador, e representa uma garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada.

Fonte: IMPOSTO DE RENDA na Internet: www.receita.fazenda.gov.br FGTS na Internet: www.caixa.gov.br





Resumo

Identificar os princípios básicos dos cálculos trabalhistas e sua utilização no mercado para evitar problemas futuros, foi o foco dessa aula. Ao dominar tais cálculos o profissional terá condições de evitar inconvenientes e desarranjos dentro da instituição na qual atua.

Atividade de Aprendizagem



1. Com suas palavras defina: Cálculos Trabalhistas, Folha de Pagamento, Salário, Hora Extra, Previdência Social, FGTS e IRPF.

2. Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 1.980,00 trabalhando em regime CLT de segunda a sexta-feira, atendendo às 44 horas semanais. Responda:

a) Qual o valor do Salário-Hora Normal (SHN) ?

b) Qual o valor da Hora Extra (HE) ?

3. Um trabalhador recebe Salário-Hora Normal de R\$3,00. Qual o seu Salário mensal?

4. Um trabalhador recebe mensalmente R\$ 1.200,00. Qual o valor de Previdência Social, FGTS e IRPF a ser recolhido no mês?



Caro(a) estudante;

No começo dessa aula, destaquei a importância de uma boa conduta no mercado e enfatizando que essa postura leva a proteção das ações trabalhistas. É necessário que além de uma boa postura e ética, o profissional tenha conhecimento das alíquotas, métodos de cálculo, legislação e tributos. Esses termos podem parecer complicados quando temos um contato inicial, mas no decorrer da vida profissional, todos eles irão se esclarecendo com a prática e também com o dia a dia da empresa. Na próxima aula, serão apresentados conceitos básicos sobre o acidente de trabalho. Boa aula!



Aula 9. Acidente do Trabalho: conceitos básicos

Objetivos:

- identificar os conceitos e definições de acidente do trabalho; e
- reconhecer os procedimentos diante de acidentes do trabalho.

Prezado(a) estudante;

Entre os motivos que movem ações trabalhistas, estão comumente os acidentes de trabalho. Isso por que a falta de orientação, ambiente insalubre, entre outros motivos, acarretam em acidentes com o profissional. Essa aula tratará dessa temática. Boa leitura.

9.1 Acidentes: conceitos e definições

A maioria dos acidentes é devida a falta ou a deficiência de algo fundamental na execução das tarefas diárias. A segurança dos empregados nas áreas de risco é função direta do método de trabalho que infelizmente, não tem recebido o carinho, atenção e respeito que merece! Havendo problema quanto ao método, a segurança sempre falha. E quando a segurança falha, os resultados são catastróficos, como:

- mortes;
- mutilações físicas e/ou mentais;
- perdas materiais;
- interrupções brutais do trabalho com toda sorte de prejuízo.

Os conceitos sobre acidente serão estudados isoladamente apesar de que, na prática elas ocorrem sempre em cadeia. Todos eles terão caráter pessoal, material e administrativo, principalmente. Gerenciar riscos depende, fundamentalmente, do claro entendimento desses conceitos. Veja alguns conceitos:



ACIDENTE - CONCEITO LEGAL (Lei) É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.

ACIDENTE - CONCEITO PREVENCONISTA (Foco na Prevenção)

É toda ocorrência não programada, não desejada, que interrompe o andamento normal do trabalho, podendo resultar em danos pessoais, materiais ou administrativos ao trabalhador, à empresa ou ao meio ambiente.

ACIDENTE DO TRABALHO (Conceito Empresarial)

Qualquer evento não programado que interfere negativamente na atividade produtiva e que tem a cobertura da seguradora.

Conheça alguns tipos de acidentes

- Acidente pessoal

Ocorrência com pessoas

Ex.: Queda de uma pessoa.

- Acidente material

Ocorrência com material, equipamento (patrimônio da empresa)

Ex.: Queda de aparelho de medição.

- Acidente administrativo

Ocorrência com a empresa

Ex.: Falência, não programada, de uma empresa.

Doenças Ocupacionais





Figura 16. Fonte: sxc.hu

São as doenças profissionais e do trabalho. São aquelas adquiridas em decorrência do exercício do trabalho em si ou das condições especiais em que o trabalho é realizado. Ex: LER (Lesão por esforços repetitivos).

São consideradas como Acidentes do Trabalho, quando delas decorrer a incapacidade para o trabalho.

Acidente de Trajeto (Ou Percurso)

Considera-se acidente de trajeto o que ocorre no percurso da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência. Nesses casos, o trabalhador está protegido pela legislação, que dispõe sobre acidentes do trabalho.

Também é considerada como acidente do trabalho, qualquer ocorrência que envolva o trabalhador no trajeto para casa, ou na volta para o trabalho, no horário do almoço. Entretanto, se por interesse próprio, o trabalhador alterar ou interromper seu percurso normal, uma ocorrência, nessas condições, deixa de caracterizar-se como acidente do trabalho. Percurso normal é o caminho habitualmente seguido pelo trabalhador, locomovendo-se a pé ou usando meio de transporte fornecido pela empresa, condução própria ou transporte coletivo urbano.

Acidente fora do local e horário de trabalho

Considera-se, também, um acidente do trabalho quando o trabalhador sofre algum acidente fora do local e horário de trabalho, no cumprimento de ordens ou na realização de tarefas a serviço da empresa.

Ato Inseguro

Maneira pela qual, consciente ou inconscientemente, a pessoa física ou jurídica se expõe ao risco ou expõe pessoas e outras coisas ao risco. Podem ser:

- Ato Inseguro (simplesmente)



Cometido por pessoa física.

Ex.: Lançamento de cigarro aceso (pontas, bira) pela janela.

- Ato Inseguro Administrativo

Cometido por pessoa jurídica.

Ex.: Ordem de chefia para trabalhar em rede desenergizada, sem testar ausência de tensão e sem aterrar o trecho desligado.

Outros Exemplos de atos Inseguros:

- o não uso ou uso incorreto de EPI;
- ligação de chave elétrica errada;
- ato de dirigir sem habilitação;
- o ato de desligar aparelhos sem conhecer ou seguir instruções;
- o de fumar em local proibido ou com risco de incêndio;
- o ato de emitir qualquer diretriz inadequada ou errada(chefia);
- o de fazer os empregados de cobaias, testando teorias utilizadas em outras civilizações, sem competência e conhecimento profundo do assunto e sem visão para medir as conseqüências futuras;
- usar o cargo ou função para impor ideias não aceitas pela totalidade consciente dos empregados.

9.2 Condição insegura ou condição ambiente de insegurança

Condição de meio que pode causar ou favorecer a ocorrência de acidentes.

A condição insegura antes do acidente é risco e após o acidente é causa.

Exemplos de condições inseguras:

- piso defeituoso, escorregadio, com óleo;



- ambiente com produtos nocivos à saúde;
- ambiente com temperaturas extremas;
- ambiente mal iluminado;
- ambiente mal ventilado;
- materiais mal posicionados (sem arranjo físico);
- ferramentas e máquinas perigosas ou defeituosas;
- substâncias químicas e outros materiais no ar respirável;
- equipamentos energizados sem proteção e controle;
- falta de condições essenciais à realização do trabalho.

9.3 Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT

A lei nº 8.213/91 determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença ocupacional deverá ser comunicado pela empresa à PREVIDENCIA SOCIAL sob pena de multa em caso de omissão.

Cabe ressaltar a importância da comunicação, principalmente o completo e exato preenchimento do formulário, tendo em vista as informações nele contidas, do ponto de vista previdenciário, estatístico, epidemiológico, trabalhista e social.

IMPORTANTE !

Todo acidente do trabalho, deve ser comunicado à empresa, que deve providenciar a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), no prazo máximo de 24 horas. Em hipótese contrária, o trabalhador perderá seus direitos e a empresa pagará multa. Caso a empresa não notifique a Previdência Social sobre o acidente do trabalho, o próprio acidentado, seus dependentes, o médico ou a autoridade que lhe prestou assistência ou o sindicato da sua categoria podem encaminhar essa comunicação.





A comunicação será feita ao INSS por intermédio do Formulário CAT, preenchida em 6 (seis) vias, com a seguinte destinação:

- 1ª. via - à Previdência Social (INSS);
- 2ª. via - à Empresa;
- 3ª. via - ao Segurado (o trabalhador) ou dependente;
- 4ª. via - ao Sindicato de Classe do Trabalhador;
- 5ª. via - ao Sistema Único de Saúde - SUS;
- 6ª. via - à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) da jurisdição;

A CAT pode ser preenchida através de formulário específico ou pela internet no endereço eletrônico: www.mpas.gov.br

CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO MODELO DE FORMULÁRIO



Para saber mais sobre as Instruções De Preenchimento Da Cat Na Internet: http://menta2.dataprev.gov.br/prevfacil/prevform/benef/pg_manut/fben_visu_pag.asp?id_form=37
 Pesquise também: www.saudeeseguranca.com.br
www.mte.gov.br
www.mpas.gov.br
<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>

The image shows a complex form titled 'COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT'. It is divided into several sections: 'INFORMAÇÕES GERAIS', 'IDENTIFICAÇÃO DO ACIDENTADO', 'IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR', 'DESCRIÇÃO DO ACIDENTE', and 'OBSERVAÇÕES'. Each section contains numerous fields for data entry, such as dates, times, locations, and descriptions of the incident. The form is designed to be filled out by the employer or the worker to report a workplace accident.

Figura 17.





Resumo

Essa aula apresentou um tema bastante importante para o bom andamento da empresa quanto aos acidentes de trabalho e os procedimentos diante dos fatos, quando eles ocorrem, fazendo com que os profissionais estejam preparados para qualquer imprevisto e a empresa evite esse tipo de problemas que podem gerar desgastes tanto para empregado quanto para o empregador.

Atividade de aprendizagem



1. Do ponto de vista da Legislação (Lei), o que é acidente do trabalho?
2. Tereza era digitadora de uma empresa. Certo dia sentiu-se mal e foi encaminhada ao ambulatório. O médico solicitou alguns exames e os resultados indicaram que Tereza havia contraído hepatite. O médico concluiu que o contágio se deu pelo uso do sanitário da empresa (já havia registro de dois casos anteriores). Tereza foi afastada do trabalho por um período de 2 meses. O que ocorreu com Tereza foi um acidente do trabalho? Justifique sua resposta.
3. Antônio, ao sair do trabalho para casa, resolveu passar no supermercado para comprar uma caixa cerveja que estava em oferta. Na saída do supermercado foi atropelado por um carro da empresa que ele trabalhava. Você considera o que aconteceu com Antônio um caso de acidente de trajeto, que pode ser equiparado a um acidente do trabalho? Justifique.
4. Do ponto de vista empresarial, quais são os tipos de acidentes? Exemplifique.
5. Diferencie Ato Inseguro e Condição Insegura.
6. Quando devemos fazer o preenchimento da CAT? Exemplifique.



Gostaria de propor uma reflexão sobre a aula que você finalizou. Pense que o êxito de qualquer atividade empresarial é diretamente proporcional ao fato de se manter o trabalhador em condições ótimas de saúde, que aliado ao ambiente saudável, chega-se ao ideal da qualidade e produtividade. Todo trabalho possui algum risco. A diferença entre um negócio e uma aventura é uma questão de segurança. Para assegurar a segurança devemos prevenir os Acidentes de Trabalho nas empresas. Fique atento a isso e com certeza você terá melhor atuação profissional.



Aula 10. Segurança do trabalho legislação básica

Objetivo:

- identificar a legislação básica sobre a segurança do trabalho.

Caro(a) estudante;

Na aula anterior (acidente do trabalho) você viu o quanto é importante zelar pela segurança do trabalhador para manter o bem estar e produtividade da empresa. Nessa aula o tema será justamente este: a segurança do trabalho. Esta também é sua última aula e por isso Te parabenizo por chegar até aqui. Sua dedicação com certeza trará excelentes resultados para a sua vida profissional e de seus colegas.

Boa aula!

Até pouco tempo os livros de Administração davam pouco destaque às técnicas de Segurança no Trabalho, por ser considerado ser algo simples, que não merecesse pesquisa e estudo profundo. Porém, nos dias atuais, a realidade é diferente, pois a segurança no trabalho se mostra em tantos detalhes e implicações que se torna cada vez mais importante e necessária para o bom desempenho das empresas.

10.1 Normas Regulamentadoras (NR)

As NORMAS REGULAMENTADORAS (NR) são estabelecidas através da Legislação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho CLT, no capítulo relativo à Segurança do Trabalho, e instituída pela Portaria nº3214 de 08.06.1978 do Ministério do Trabalho. As Normas Regulamentadoras (NR) se tornam o objeto básico da legislação de segurança no trabalho no contexto empresarial. Se fazem imprescindíveis na redução dos custos e aprimoramento dos processos com foco na Segurança do Trabalhador, tornando-se as pessoas envolvidas, o elemento básico do planejamento para o sucesso de uma empresa, na aplicação da Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador.



As normas Regulamentadoras de segurança do trabalho são de observância obrigatória nas empresas a fim de garantir o bem estar físico e mental dos trabalhadores. As NR são constantemente atualizadas e revisadas por comissões específicas ligadas ao Ministério do Trabalho e ao FUNDACENTRO.

Maiores informações podem ser encontradas nos *sites* institucionais: www.mte.gov.br e www.fundacentro.gov.br além do *site* do autor www.cvadriano.com.br com informações mais detalhadas dos temas voltados à segurança do trabalho que merecem um estudo dirigido.

10.2 Programa de prevenção de riscos ambientais (NR 9)

Os ambientes de trabalho podem conter, dependendo da atividade que nelas é desenvolvida, um ou mais fatores ou agentes que, dentro de certas condições, irão causar danos à saúde do pessoal. Chamam-se, esses fatores, de riscos ambientais. Eles exigem a observação de certos cuidados e a tomada de medidas corretivas nos ambientes, objetivando evitar o aparecimento das chamadas doenças do trabalho.

A Portaria 3214 de Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho na sua Norma Regulamentadora de nº 9, contempla o Programa de Proteção aos Riscos Ambientais (PPRA), o qual tem como objetivo a de antecipação, identificação, avaliação e controle de todos os fatores do ambiente de trabalho que podem causar doenças ou danos à saúde dos empregados. Em outros termos, o PPRA tem como propósito a gerência de riscos de acidentes do trabalho.

Os riscos ambientais estão divididos em cinco grupos, listados a seguir:

Riscos Químicos

São representados por um grande número de substâncias que podem contaminar o ambiente de trabalho. Substâncias químicas em seu estado líquido, gasoso ou sólido que caracterizem insalubridade ao trabalhador.

Riscos Físicos

São os fatores do ambiente de trabalho que podem causar danos à saúde, sendo os principais: o calor ou frio excessivo, o ruído, as radiações, o trabalho com pressões anormais, a vibração e a má iluminação.



Riscos Biológicos

Representados por “ microrganismos ” com os quais o empregado pode entrar em contato, segundo o seu tipo de atividade e que podem causar doenças. Exemplos os vírus, bactérias, bacilos, protozoários, etc.

Riscos Ergonômicos

Ergonomia é a ciência que busca alcançar o ajustamento mútuo ideal entre o homem e seu ambiente de trabalho. Entretanto, se não existir esse ajuste, teremos a presença de agentes que causam doenças ocupacionais e lesões no trabalhador. A norma regulamentadora 17 do Ministério do trabalho trata desse assunto. Os Riscos ergonômicos presentes no ambiente do trabalho estão relacionados à exigência de esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, postura inadequada no exercício das atividades, exigências rigorosas de produtividade, jornadas de trabalho, prolongadas ou em turnos, atividades monótonas e repetitivas, entre outras.

Riscos de Acidentes



Figura 18. Fonte: sxc.hu

Os riscos de acidentes são os outros fatores de perigo não identificados anteriormente que podem ser encontrados e devem ser eliminados dos ambientes de trabalho e são decorrentes de: falhas de projeto de máquinas, equipamentos, ferramentas, veículos e prédios, deficiências de layout, iluminação excessiva ou deficiente, uso inadequado de cores, probabilidade de incêndio e explosão, armazenamento inadequado de produtos, presença de animais peçonhentos e selvagens, etc.

10.3 Controle médico e saúde ocupacional - PCMSO (NR 7)

Exames médicos pré-admissionais e periódicos são medidas fundamentais de caráter permanente, constituindo-se numa das atividades principais dos serviços médicos da empresa. Uma boa seleção na admissão pode evitar a contratação de pessoas que têm maior sensibilidade e que poderiam



adquirir doenças relacionadas com certas atividades. Os exames médicos periódicos dos empregados, além de contribuir com um controle de saúde geral do pessoal, possibilitam a descoberta e a detenção de fatores que podem levar a uma doença profissional, num estágio ainda inicial e com pouca probabilidade de danos.

Figura 19. Fonte: sxc.hu

10.4 Equipamentos de proteção individual - EPI (NR 6)

O Equipamento de Proteção Individual (EPI) é todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador. A seleção deve ser feita por pessoal competente, conhecedor não só dos equipamentos como, também, das condições em que o trabalho é executado. É preciso conhecer as características, qualidade técnicas e, principalmente, o grau de proteção que o equipamento deverá proporcionar.



Figura 20. Fonte: sxc.hu

Classificar os EPI segundo a parte do corpo que devem proteger:





- Proteção da Cabeça: Capacete;
- Proteção dos Olhos: Óculos de segurança;
- Proteção Facial: Protetor facial, Capuz;
- Proteção Respiratória: Respiradores e Máscaras;
- Proteção de Membros Superiores: Luvas, Protetores de punho, mangas;
- Proteção Auditiva: Protetor auricular;
- Proteção do Tronco: Avental, Guardapós, Paletó;
- Proteção da Pele: Luva química, protetores solar;
- Proteção dos Membros Inferiores: Perneiras e Calçados de segurança (bota);
- Proteção Global Contra Quedas: Cinto de segurança.

O uso de equipamento de proteção individual, além da indicação técnica para operações, os locais e o empregado determinado, é exigência constante de textos legais. Segundo a CLT:

“Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

“Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho - CA.

Por outro lado, a regulamentação de segurança e medicina do trabalho alerta o trabalhador quanto aos cuidados do Equipamento de Proteção Individual, mencionando, entre outras coisas, as obrigações do empregado, que incluem o dever de utilizar a proteção fornecida pela empresa e zelar pela sua guarda, limpeza e bom uso.

10.5 Adicional de insalubridade - (NR15)

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a riscos nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados nas Normas Regulamentadoras em razão da natureza, intensidade e do tempo de exposição a seus efeitos. Há 3 graus de insalubridade: máximo, médio e mínimo,



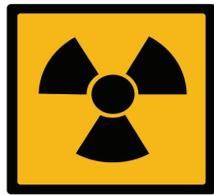


Figura 21. Fonte: sxc.hu

que asseguram aos trabalhadores um adicional no salário profissional de 40%, 20% e 10%, respectivamente. Alguns exemplos de riscos ambientais que podem oferecer condições insalubres: ruído, calor, frio, produtos químicos, vapores, poeira, vibrações, radiações, microrganismos, entre outros.

10.6 Adicional de periculosidade (NR16)

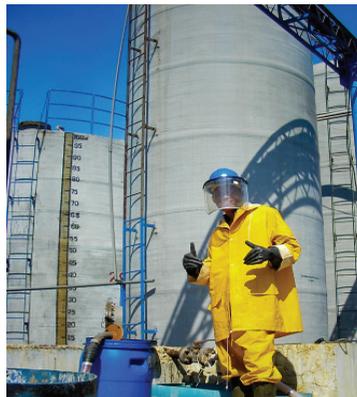


Figura 22. Fonte: sxc.hu

São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que por sua natureza implique o contato permanente do trabalhador com inflamáveis, explosivos e energia elétrica em condições de risco acentuado. O trabalhador que atua nestas condições recebe um adicional de 30% sobre o salário efetivo. Se o trabalhador atuar em área insalubre e perigosa, deverá optar pelo adicional de um dos dois.

10.7 Adicional noturno (CLT)

Tem direito ao Adicional Noturno o empregado que trabalha no período entre as 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte. O adicional noturno é de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.



Quer saber mais? acesse os sites:
www.saudeeseguranca.com.br
www.mte.gov.br
www.mpas.gov.br
<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>



Figura 23. Fonte: sxc.hu



Resumo

A intenção dessa aula foi de lhe situar no quesito legislação básica sobre a segurança do trabalho, já que, como citado no conteúdo da aula, até pouco tempo atrás este não era um assunto com muito enfoque nos materiais didáticos de administração. Com o tempo isso foi mudando e a segurança do trabalho se tornou fator primordial para ser observado na empresa. Daí o objetivo de lhe situar dentro da temática para que você possa refletir sobre esse ponto de atuação.

Atividade de Aprendizagem



1. O que são Normas Regulamentadoras e qual a sua importância ?
2. Quais são os Riscos Ambientais mencionados na NR 9. Explique cada um deles.
3. Faça uma pesquisa de EPI / EPC (Equipamento de Proteção Individual / Coletivo) mostrando fotos dos seus diversos tipos e usos.
4. Qual a importância do PCMSO nas empresas?
5. Diferencie Periculosidade e Insalubridade.



Palavras finais

Você chegou ao final da disciplina, parabéns! Nas dez aulas a intenção principal foi de lhe apresentar o tema Legislação empresarial e alertar que você, enquanto profissional de administração, deverá estar sempre consciente sobre a situação dos trabalhadores desta área. A boa conduta, a ética profissional e responsabilidade são os principais ingredientes para uma vida profissional saudável. O bom tratamento dos outros profissionais, os cuidados para a saúde do trabalhador e a segurança do trabalho, além do cumprimento das Leis trabalhistas, também, irão garantir um bom andamento da empresa, evitando riscos e desgastes da imagem. Mais uma vez te parablenizo pelo esforço e responsabilidade, desejando lhe encontrar nas próximas oportunidades.

Até a próxima!





Guia de Soluções

Aula 2

Resposta caça-palavras termos jurídicos.

A	h	y	n	m	g	z	y	z	t	v	j	q	o	k	p	f	x	i
B	v	h	q	m	u	u	q	j	m	p	u	l	f	t	r	l	t	x
C	p	r	o	c	e	s	s	o	f	r	e	b	a	e	r	b	m	
D	p	n	b	t	l	j	f	y	d	s	i	r	x	p	a	a	c	
E	h	o	h	n	c	a	z	z	d	b	s	x	e	a	o	ç	m	h
F	e	r	s	a	o	o	f	m	m	p	p	v	h	s	a	k	h	
G	d	m	v	o	n	k	e	n	k	w	r	b	w	h	t	o	p	d
H	a	a	j	b	t	s	u	u	i	p	u	f	z	x	o	f	x	i
I	r	v	z	a	r	u	c	b	c	b	d	k	e	v	f	g	i	r
J	j	q	y	p	a	a	g	i	d	a	e	p	x	h	y	o	a	e
K	u	f	t	g	t	v	c	u	w	c	n	d	j	d	t	u	r	i
L	c	r	k	p	o	b	l	f	m	m	c	y	n	y	t	y	u	t
M	q	x	f	k	d	z	n	d	l	w	i	r	l	g	q	n	e	o
N	x	e	q	u	i	d	a	d	e	k	a	s	u	f	u	o	v	u
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18



Referências

ACQUAVIVA, M. C. **Dicionário Acadêmico de Direito**. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1999.

BASTOS, C. R. **Comentários à Constituição do Brasil**. vol. 2, pág. 158, São Paulo: Saraiva, 1992.

HOOG, Wilson. A. Z. **Dicionário de Direito Empresarial**. Paraná: Juruá Editora, 2006.





Bibliografia Básica

DICIONÁRIO HOUAISS DA LÍNGUA PORTUGUESA. Rio de Janeiro: Objetiva, vol. 1, 2001.

GOVERNO FEDERAL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei Nº 5.452 de 01.05.1943. Revisão de 28.08.2002.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>

GOVERNO FEDERAL. Constituição da República Federativa do Brasil. 05.12.1988. DOU de 05/10/1988.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm

GOVERNO FEDERAL. Normas Regulamentadoras. Portaria do Ministério de Trabalho. MTB Nº 3.214 de 08.06.1978. Revisão de 27.08.2008.

Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp

GOVERNO FEDERAL. Novo Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10.01.2002 - DOU-1 de 11.01.2002.

Disponível em: <http://www.camaradiv.mg.gov.br/download/codigocivil.pdf>





Currículo do Professor-autor

Adriano Aurélio Ribeiro Barbosa



Formação em engenharia civil com especialização em segurança do trabalho e meio ambiente. Mestre em engenharia de produção e doutorando em engenharia civil pela UNICAMP. Desde 1998 atua como perito trabalhista, civil e da receita federal na sua área de conhecimento. É consultor e professor titular do IFSP no Campus de Caraguatatuba / SP, no ensino técnico e tecnológico nas áreas de Construção Civil e Gestão.

