



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 01 de Março de 2010 - ANO III- Nº 221

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Liminar garante adesão ao Refis sem desistência de processos

VALOR ECONOMICO (ARTUR ROSA) - Uma liminar da Justiça Federal de Campinas garantiu a um contribuinte o direito de permanecer no "Refis da Crise" sem ter que desistir de processos administrativos. A Portaria Conjunta nº 6, editada pela Receita Federal e Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), estabelece a renúncia como condição para a empresa incluir o débito em discussão no parcelamento federal. O prazo para a desistência de ações judiciais e recursos administrativos termina hoje.

Na decisão, o juiz Jacimon Santos da Silva, da 6ª Vara Federal, considerou a exigência ilegal por estar estabelecida em portaria. A Lei nº 11.941, de 2009, que instituiu o Refis da Crise, de acordo com o magistrado, não menciona "desistência de impugnação ou recurso administrativo". Apenas "ação judicial em curso".

Em dois processos administrativos, a empresa discute débitos de Imposto de Renda, CSLL, PIS e Cofins. Os recursos estão em análise na Câmara Superior do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), segundo a advogada Sílvia Helena Gomes Piva, do escritório Gomes Hoffmann Advogados, que defende o contribuinte. "A empresa pode, agora, esperar o desfecho dos processos para fazer a consolidação dos débitos", diz.

No Rio de Janeiro, um contribuinte obteve o mesmo direito antes de aderir ao Refis. Em liminar, o juiz Alfredo França Neto, da 30ª Vara Federal, decidiu que a empresa não precisava desistir de recurso administrativo contra autuação referente a débitos de PIS, Cofins, Imposto de Renda e CSLL.

Salário-maternidade não recebido deve ser pleiteado perante o INSS

Notícias TRT 2ª Região - A 10ª Turma do TRT-SP manteve por unanimidade sentença que indeferiu pedido de indenização equivalente ao salário-maternidade não recebido pela reclamante, observando que eventual pagamento a este título seria de inteira responsabilidade do INSS, já que a reclamada pagou, ainda que com atraso, a integralidade das contribuições previdenciárias devidas.

Em recurso argumenta a reclamante que o atraso pela reclamada no pagamento das contribuições previdenciárias impediu que recebesse o salário-maternidade oportunamente, devendo ser indenizada pelo prejuízo. Traz como prova decisão do INSS, indeferindo o pedido em questão.

A Relatora do Acórdão, Desembargadora Maria Da Conceição Batista, observa em sua decisão que a Lei nº 8213/91, em seu art. 26, inciso VI, ao estabelecer regras para o recebimento do salário-maternidade, não prevê carência (número mínimo de contribuições pagas) para o recebimento do benefício. Assim, ante a negativa do órgão previdenciário em conceder-lhe o benefício, caberia à autora buscar seu recebimento no âmbito administrativo perante o INSS ou na esfera judicial competente. Não haveria, contudo, amparo legal para se condenar a reclamada em uma eventual indenização reparatória, quando já pagou aos cofres públicos as contribuições previdenciárias devidas. O Acórdão nº 20091063463 foi publicado no DOE do dia 15.01.2010.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

SDI-1 aceita antecipação de participação nos lucros em acordo para preservar empregos

NOTÍCIAS TST (AUGUSTO FONTENELE) - A antecipação do pagamento da Participação dos Lucros e Resultados (PRL), aprovada em acordo coletivo para permitir a redução de salários e evitar demissões na Volkswagen do Brasil LTDA, foi aceita pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) ao julgar favorável recurso da empresa.

Os sindicatos do ABC paulista fizeram um acordo para reduzir o salário em 85%, com a diferença a ser compensada com o pagamento mensal da participação dos lucros. Pela Lei 10.110 de 2000, a PLR é paga duas vezes ao ano, não tem reflexos nas verbas trabalhistas, como férias e 13º salário, e é vetada sua antecipação. A proibição tem o objetivo de evitar que o empregador burle a legislação e a pague como remuneração mensal, sem as obrigações salariais.

No entanto, alegando exatamente essa intenção da Volkswagen, um metalúrgico entrou com uma ação na Justiça do Trabalho com o intuito de receber direitos que, segundo alegou, não teriam sido pagos. Ao julgar o processo, a Terceira Turma do TST concordou com os argumentos do reclamante. Para a Turma, a autonomia constitucional para a realização de acordos coletivos (art. 7º CF) “não é absoluta, encontrando limites em norma de ordem pública ou com disposição expressa de caráter proibitivo”.

No entanto, ao recorrer à SDI-1 do TST, a empresa conseguiu reverter esse entendimento e foi liberada da condenação de pagar os direitos referentes a PRL. O ministro Caputo Bastos, relator do processo, ao fazer a ressalva de que não está “a pronunciar a total flexibilidade dos direitos do trabalhador”, concluiu que não houve prejuízo aos empregados no acordo em questão.

No caso, em respeito à Constituição, prosseguiu o relator, “buscou-se, sim, a proteção do bem maior do trabalhador, o seu emprego, visto que, no aludido acordo, previa-se a redução da carga horária com a correspondente diminuição salarial”. O resultado da SDI-1 foi unânime, mas com “ressalva de fundamentação” dos ministros Augusto Cesar de Carvalho, Lelio Bentes Côrrea, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Rosa Maria Weber. (E-ED-RR-168300-04.2003.5.02.0465)

O preposto das microempresas e empresas de pequeno porte perante a Justiça do Trabalho

JUS NAVIGANDI ano XIV nº 2432 (Filipe Charone Tavares Lopes - Advogado na área de Direito Empresarial, especialista em Direito Processual pela Universidade da Amazônia - UNAMA, sócio do escritório Galvão, Martini & Lopes Sociedade de Advogados e Membro da Comissão de Defesa das Prerrogativas dos Advogados da OAB/PA)

O Direito não pode ser usado para promover injustiças. Em verdade as normas jurídicas devem levar em consideração a diferença existente entre as pessoas, de modo a ser respeitado integralmente o princípio constitucional da Igualdade.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Atenta a tal princípio e ideal de justiça foi que a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 170, IX, com a redação introduzida pela Emenda Constitucional nº 6, e no Art. 179, elevou a nível constitucional a necessidade de um tratamento diferenciado para as empresas reputadas como Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, preceito este que foi devidamente regulado pela Lei Complementar nº 123/2006, que trouxe uma série de almejados benefícios para tais empresas, facilitando não apenas a sua relação fiscal, mas mesmo organizacional e processual.

No que se refere ao direito processual do trabalho, pode-se destacar uma importante alteração na representação das pessoas jurídicas e empresários individuais tidas como Microempresas e Empresas de Pequeno Porte perante a justiça do trabalho, por meio de prepostos. A pessoa jurídica, por ser uma criação do direito, precisa ser representada em juízo, o que poderá ser feito por meio de seus sócios e das pessoas que a integram, ou por meio de prepostos. O mesmo pode ser dito com relação aos empresários individuais.

Perante a justiça do trabalho tal representação sempre foi bastante controversa, tanto que inúmeros julgados, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, entenderem pela necessidade de o preposto ser empregado da empresa.

Tal posicionamento visava acabar com a chamada "profissão de preposto", que violaria a profissão da advocacia e faria com que as pessoas viessem a incorrer em uma defesa muitas vezes frágil e prejudicial para o próprio defendido. Sobre isso claramente dispõe AMAURI MASCARO NASCIMENTO ^[01], conforme abaixo mostra-se transcrito:

"predomina na jurisprudência a orientação que exige a qualidade de empregado para quem figurar como preposto representando a empresa no processo trabalhista, em especial no Tribunal Superior do Trabalho, mas são encontrados alguns pronunciamentos divergentes. A doutrina é inconclusa e contraditória"

De fato tal matéria foi inclusive objeto de súmula formulada pelo TST, sob o nº 377, que em sua redação anterior prescrevia da seguinte forma:

"súmula 377. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT." (ex-OJ nº 99 da SBDI-1 - inserida em 30.05.1997)

Em face da contradição existente na predominante jurisprudência, as mais pesadas conseqüências sempre restaram sobre as microempresas e empresas de pequeno porte, cuja representação muitas vezes é feita de forma mais simples, sem atentar às formalidades do processo, quanto mais às inúmeras decisões judiciais sobre a matéria.

É necessário afirmar que inclusive muitas das notificações que são emitidas pelos próprios tribunais comunicam ser o preposto apenas a pessoa que tem conhecimento dos fatos, nada falando sobre a obrigatoriedade do mesmo ser empregado. Tal procedimento apenas colabora para a indução da parte

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

reclamada ao erro, o que é inadmissível, principalmente em um processo como o trabalhista que permite o *ius postulandi*.

A Lei Complementar nº 123/06 põe termo à discussão sobre o preposto perante a justiça do trabalho, pelo menos no que se refere às microempresas e empresas de pequeno porte, uma vez que em seu art. 54 determina expressamente a faculdade de serem tais empresas representadas por pessoas que conheçam os fatos, ainda que não possuam relação trabalhista ou societária com a empresa. Sobre o tema, TERCIO ROBERTO PEIXOTO SOUZA^[02] dispõe o que se segue:

"Através da Lei Complementar nº. 123/2006 o Legislador houve por bem explicitar o correto entendimento sobre a matéria, nos seguintes termos: 'Art. 54. É facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário.'"

Ou seja, a partir do quanto estabelecido na novel Lei Complementar, que no ponto tem vigência a partir de 14 de dezembro de 2006, não é mais necessária a condição de empregado para o representante das micro e pequenas empresas nas audiências realizadas perante a Justiça do Trabalho.

Os argumentos outrora apresentados como fundamento para a citada Súmula 377, não foram capazes de infirmar o entendimento de que a única exigência legal é a de que o representante possua conhecimento sobre os fatos. Aliás, cumpre mencionar que apenas à Empresa prejudica o desconhecimento dos fatos pelo seu representante, uma vez que é indubitosa a possibilidade de que lhe pode ser aplicada pena de confissão em razão daquele desconhecimento."

De fato, as inovações trazidas por tal dispositivo repercutem de forma positiva sobre as empresas beneficiadas pela nova lei, que apenas correm o risco de escolher a representação de pessoa que não tenha conhecimento dos fatos objeto da lide, livrando-se desta forma da possibilidade de uma injusta e inesperada revelia.

Cabe ressaltar inclusive que a aludida súmula nº 377 do TST teve sua redação alterada passando a observar os preceitos constantes no Art. 54 da Lei Complementar nº 123/06, conforme se segue:

"Súmula nº 377 do TST

PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO.

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, *ou contra micro ou pequeno empresário*, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006." (ex-OJ nº 99 - Inserida em 30.05.1997)

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Trata-se de um importante passo no caminho da justiça em perfeito respeito ao princípio constitucional da igualdade. Em verdade, em posicionamento deste autor, tal entendimento não deveria ser apenas adotado às empresas beneficiárias da Lei Complementar nº 123/06, mas também a todas as outras, uma vez que o risco de uma revelia inesperada não compensa a tentativa de eliminar a "Profissão de Preposto", ainda mais prejudgando a má-fé do alegado preposto, sem uma devida investigação, violando desta forma os princípios do contraditório e do devido processo legal.

A idéia da renovação dos privilégios concedidos às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte veio em boa hora, uma vez que ampliou seus benefícios e simplificou os procedimentos, trazendo maior celeridade e informalidade para tais empresas.

É necessário, no entanto, que na prática, tais medidas sejam adotadas em conformidade com os seus ideais, de modo a que as inovações trazidas não se tornem fontes de maiores entraves procedimentais em sua aplicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 21ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002

REQUIÃO, Rubens. **Direito Comercial**. 25ª ed. vol. 1. atual. São Paulo: Saraiva, 2003

SILVA, Renaldo Limiro da; LIMIRO, Alexandre. **Manual do Supersimples**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2007.

SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Novo tratamento do preposto do empregador no processo do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1458, 29 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10088>>. Acesso em: 12 out. 2007.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24ª ed. revista e atual. Malheiros: São Paulo, 2005

FAVA, Marcos Neves. **Primeiras Linhas acerca das conseqüências trabalhistas do Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte**. Jus navegandi, Teresina, ano 11, n. 1281, 3 jan. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9349>>. Acesso em 02 de julho de 2007

MACIEL, José Alberto Couto. **Reforma Trabalhista Individual e Coletiva**. 1ª ed. Brasília: Consulex, 2006

Notas

1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 329.
2. SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. Novo tratamento do preposto do empregador no processo do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1458, 29 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10088>>. Acesso em: 12 out. 2007.

Representação dos trabalhadores

Contribuição assistencial obrigatória é desserviço

CONSULTOR JURÍDICO (ANTONIO CARLOS AGUIAR é advogado e sócio do escritório Peixoto e Cury Advogados) - O Projeto de Lei 6708/09, de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), que tramita no Senado, tem o intuito de tornar obrigatório e universal, ou seja, devida a todos os trabalhadores, sócios ou não dos sindicatos, o desconto da contribuição assistencial em folha de pagamento.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Atualmente, essa contribuição, que se dá na forma de pagamento pelo trabalhador de uma categoria profissional ou econômica ao respectivo sindicato da categoria, é feita em virtude da participação deste nas negociações coletivas. E está sujeita à aquiescência, o direito de oposição, do trabalhador, sendo compulsória, segundo entendimento do Judiciário Trabalhista, apenas para os empregados que são sócios dos sindicatos, presente no Precedente Normativo 119, do TST.

Lembre-se que essa contribuição faz parte de um conjunto de receitas financeiras que os sindicatos detêm, a saber:

- a) a contribuição sindical (antigo imposto sindical), que é obrigatória todo o mês de março, correspondente a 1% do salário;
- b) contribuição confederativa, criada pela Constituição Federal, que é facultativa, passível de oposição;
- c) contribuição associativa, ou seja, devida por aqueles empregados que são sócios do sindicato) e
- d) eventuais doações.

A sua previsão de pagamento é estabelecida em acordos e convenções coletivas de trabalho, como forma de custeio das despesas dos sindicatos junto ao processo negocial, tais como: assessorias jurídica e econômica, deslocamentos, comunicação com a categoria, efetivação de assembleias e etc.

Segundo o senador, todos os trabalhadores da categoria se beneficiam dos resultados obtidos no processo de negociação coletiva, que são maiores do que aqueles mínimos previstos em lei, razão pela qual o desconto deveria, então, se estender a todos os participantes deste conjunto de direitos e não apenas aos sócios dos sindicatos.

Na verdade, esse argumento trata somente de uma parte do tema, na medida em que deixa de lado outros componentes deste processo, como, por exemplo, quem autoriza, tem legitimidade e direito de voto perante a assembleia que aprova o desconto? Em regra, esse direito somente é repassado aos sócios dos sindicatos. Como, então, obrigar alguém para quem não foi dado o direito de se manifestar previamente, quando da constituição do crédito?

A segurança jurídica não permite esse tipo de arbitrariedade, daí a razão do posicionamento da mais alta Corte trabalhista do país no sentido de limitar o desconto àqueles que o criaram e àqueles que dele não se opõem.

Pela proposta, o percentual de desconto deve ser decidido em assembleia da categoria e não poderá ultrapassar 1% da remuneração bruta anual do trabalhador. Caso a empresa fraude a arrecadação, poderá ser impedida de participar de licitações públicas e de receber empréstimos ou financiamentos de instituições públicas.

Finalmente, em vez de se criar mais um desconto obrigatório, os sindicatos deveriam se legitimar e resgatar o interesse dos integrantes da categoria que representam. Aliás, hoje é prática de vários sindicatos politicamente fortes e atuantes que chegam mesmo a devolver a contribuição sindical. Uma vez que, tendo uma atuação adequada e representativa, terão seguidores dispostos a arcar com o ônus de sua manutenção. Ao contrário, a prática de se estabelecer contribuições obrigatórias somente reforça e mantém a arcaica estrutura dos sindicatos de carimbo, que em nada ajudam ao crescimento do país, à cidadania dos trabalhadores e à democracia, com amplo direito de liberdade e escolha dos cidadãos perante aqueles que efetivamente querem que os represente.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

