



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, 07 de Julho de 2010 - ANO III- Nº 298

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.

PIS e Cofins terão escrituração fiscal digital em 2011

AGÊNCIA BRASIL - A Receita Federal começará a implantar no próximo ano o processo de escrituração fiscal digital para o Programa de Integração Social (PIS) e a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), a exemplo do que já é feito com relação ao Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e ao Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI). O objetivo é modernizar o acompanhamento fiscal e uniformizar o processo de escrituração, por meio de um cronograma cuja obrigatoriedade consta de Instrução Normativa publicada no Diário Oficial da União de hoje (7).

A primeira etapa do cronograma vai abranger os negócios feitos a partir de 1º de janeiro de 2011 pelas empresas submetidas ao Acompanhamento Econômico-Tributário Diferenciado, que estão sujeitas à tributação do Imposto de Renda (IR) com base no lucro real. Em seguida, a escrituração digital será feita sobre a movimentação ocorrida a partir do dia 1º de julho de 2011 pelas empresas que pagam IR também com base no lucro real. A terceira etapa do cronograma envolve as empresas que pagam IR com base no lucro presumido ou arbitrado, que deverão cumprir o cronograma para os fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2012.

A implantação do cronograma estabelece a transmissão mensal das informações ao Sistema Público de Escrituração Digital até o dia 5 dia útil do segundo mês subsequente à escrituração, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 5 mil por mês-calendário ou fração por aquelas que não cumprirem a exigência.

Receita prepara nova malha fina eletrônica para empresas

AGÊNCIA BRASIL (WELTON MÁXIMO) - A obrigatoriedade de registro digital do PIS e da Cofins para pessoas jurídicas representa um passo importante para a criação uma malha fina para as empresas. A avaliação é do coordenador-geral de Fiscalização da Receita Federal, Antonio Zomer. Segundo ele, o Fisco pretende cruzar os dados enviados pelas empresas com os pedidos de compensação e ressarcimento dos dois tributos.

O Programa de Integração Social (PIS) é uma contribuição social de natureza tributária que financia o seguro-desemprego e o abono dos trabalhadores que ganham até dois salários mínimos. A Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) é uma contribuição federal que financia a seguridade social (previdência social, saúde e assistência social). Ambas são devidas pelas empresas.

**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

O processamento dos dados relativos aos dois tributos será feito exclusivamente por computador, sem a necessidade de intervenção humana. Para Zomer, o sistema eletrônico prevenirá abusos. "O sistema vai funcionar sem intervenção humana e vai registrar débitos e créditos tributários da empresa. É semelhante à malha fina do Imposto de Renda das pessoas físicas. A fiscalização será igual à da pessoa física, que pede um ressarcimento de despesas médicas no Imposto de Renda", exemplificou o coordenador.

No caso do PIS/Cofins, a malha fina funcionará apenas para os pedidos de compensação e ressarcimento. "As empresas enviam as entradas e saídas de recursos e, com base nessas informações, verificamos a procedência dos pedidos de crédito", explicou. Zomer confirmou que a Receita busca, com a medida, estabelecer um tipo de malha fina para as empresas. A escrituração eletrônica vale também para o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI).

Para o Imposto de Renda e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), a Receita obtém os dados por meio da escrituração contábil eletrônica. "Juntos, esses tributos respondem por cerca de 90% da arrecadação federal."

Segundo Zomer, a escrituração eletrônica do PIS/Cofins acelerará a análise dos pedidos de devolução ao tornar a fiscalização mais ágil. De acordo com ele, o sistema permitirá que os créditos de PIS/Cofins das empresas exportadoras seja devolvido em até 30 dias, como anunciado no pacote de estímulo à exportação.

Desde o final de 2003, o PIS e a Cofins deixaram de ser tributos cumulativos, que incidem sobre as matérias-primas e o produto final. Com o fim da cumulatividade, as empresas têm o direito de pedir a devolução do tributo pago a mais para compensar a isenção sobre os insumos.

De forma geral, as empresas têm direito à compensação tributária - quando compensam os tributos pagos a mais no pagamento de outros impostos. As empresas exportadoras, no entanto, têm direito ao ressarcimento em dinheiro porque o país não pode exportar impostos. No fim de maio, o governo comprometeu-se a devolver 50% dos créditos tributários, para os exportadores, em 30 dias. O restante continuará a ser pago em até cinco anos.

Pelo cronograma divulgado hoje (7), as empresas com controle diferenciado, que somam 10.568 pessoas jurídicas e respondem por 70% da arrecadação federal, terão de fazer a escrituração digital eletrônica a partir

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

de 1º de janeiro de 2011. Cerca de 137 mil empresas que pagam os impostos com base no lucro real terão de se ajustar a partir de 1º de julho do ano que vem. Para as empresas que declaram pelo lucro presumido ou arbitrário, que somam 1,3 milhão de contribuintes, a obrigatoriedade vale a partir de 1º de janeiro de 2012.

Acordo no Congresso deixa definição do novo salário mínimo para sucessor de Lula

UOL - Acordo fechado hoje no Congresso Nacional deixou em aberto o valor do salário mínimo a ser fixado em janeiro de 2011. Na prática, a decisão deverá ficar a cargo do sucessor do presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Pela proposta original do Executivo, o mínimo não deveria receber reajuste real no próximo ano, de acordo com a regra seguida nos últimos anos de vincular o aumento à variação do Produto Interno Bruto de dois anos antes. Como no ano passado, a economia encolheu 0,2%, o reajuste deve ficar muito próximo da taxa de inflação, segundo o Ministério do Planejamento. O valor seria de R\$ 535.

O relator do projeto de LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) para 2011, senador Tião Viana (PT-AC), queria alterar o mecanismo para permitir um mínimo de R\$ 550, com reajuste real de 2,5% (variação média do PIB em 2008 e 2009). Mas, diante de um impasse com o governo, deixou o texto-base da LDO (aprovado ontem pela Comissão de Orçamento) em aberto. Segundo o líder do governo na Câmara, deputado Cândido Vaccarezza (PT-SP), O Congresso reuniu esforços nesta semana para votar temas importantes em plenário antes do recesso de julho, que começa no dia 17.

Para 2012, o salário mínimo projetado é de R\$ 588,94. O valor estimado para 2013 é de R\$ 649,29. As estimativas foram feitas considerando-se inflação anual de 4,5% para os próximos períodos. O crescimento do PIB esperado para o triênio 2011-2013 é de 5,5%. Para o triênio, ainda ficaram definidos os seguintes parâmetros econômicos: crescimento do PIB de 5,5%; taxa de inflação de 4,5% e taxa de juros Selic, de 8,75%.

Magazine Luiza faz acordo para encerrar ação de assédio moral

CONSULTOR JURÍDICO - A rede varejista Magazine Luiza deverá pagar uma indenização de R\$ 100 mil para dez instituições beneficentes da região de Matão. Além da indenização, os termos do acordo firmado entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho prevêm o fim do assédio moral e da manipulação do controle de jornada de trabalho. A Justiça do Trabalho deu um prazo de 60 dias para as doações e, caso não sejam feitas no prazo, a empresa terá de pagar multa de 50% sobre o valor.

Segundo investigações do procurador Gustavo Rizzo Ricardo, ficou constatado que em uma das lojas da rede, em Matão, os vendedores eram submetidos a jornadas acima de 12 horas, sem descanso semanal de 24 horas. O MP afirma ainda que eram feitos “acertos” nos cartões de ponto para evitar o pagamento de horas extras e as condições contratuais eram alteradas sem o devido consentimento dos trabalhadores.

Quanto ao assédio, o MPT afirma que alguns empregados eram xingados e humilhados pela chefia, além de serem ameaçados constantemente de demissão e pressionados para atingir metas de produtividade.

Com o acordo, o Magazine Luiza deve conceder, no mínimo, uma hora para refeição e descanso em jornada acima de seis horas, garantir 24 horas de descanso semanal, conceder 11 horas de descanso entre duas

**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

jornadas, não submeter o trabalhador a mais de duas horas extras por dia e não alterar o contrato de trabalho sem o consentimento dos empregados, sob pena de multa de R\$ 2 mil por item infringido e por trabalhador. *Com informações da Assessoria de Imprensa da Procuradoria do Trabalho da 15ª Região*

Caso ALCOA: Os limites da internet dentro da empresa

Alcoa demitiu funcionários por uso de e-mail corporativo para troca de mensagens pornográficas. Fato reacendeu debate sobre uso de e-mail na empresa

JORNAL DO COMMRCIO(PE) - A fábrica de produtos de alumínio da Alcoa, localizada no município de Itapissuma, na Zona da Mata Norte do Estado, demitiu por justa causa 35 funcionários esta semana por utilizarem o e-mail corporativo da empresa para receber e enviar mensagens com conteúdos pornográficos. O caso reacendeu a polêmica sobre o uso apropriado da internet no ambiente de trabalho. A legislação trabalhista é omissa nesse caso e, por isso, essa é uma relação que depende de normas internas em cada corporação.

O entendimento da Justiça do Trabalho é de que as empresas têm o direito de acessar o conteúdo daquilo que seu empregado vê na internet, inclusive em e-mails corporativos. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) este juízo é meio caminho para reconhecer a justa causa. Portanto, todo trabalhador deve tomar cuidado com o que anda acessando pelo computador de sua empresa.

Para consultores especializados em recursos humanos, o primeiro passo para se ter uma relação saudável no mundo virtual entre os colaboradores e a direção das companhias é a colocação de normas sobre o uso dos equipamentos. “Além de bloquear sites inapropriados, a empresa deve informar ao seu colaborador o que pode ser feito e o que não pode. Tem de ter a conversa com os gestores do que é proibido, do que pode trazer prejuízos. Um exemplo aconteceu no Detran, ano passado. Funcionários passaram um pen drive com vírus de site pornográfico que parou todo o sistema do órgão. Ou seja, atitudes como esta podem prejudicar toda uma empresa”.

A psicóloga da Fundação Mudes Ana Paula Costa Furlan defende que a criação de normas de conduta é a melhor solução. “Tudo é um contrato e se a empresa já lhe diz o que você pode fazer ou não, é melhor. É diferente de se entrar num local e não saber como se portar. Tem a questão do bom senso, mas isso traz a discussão dos limites de cada um. Portanto, o melhor é deixar claro o que pode ou não”, relata, salientando que as normas devem abordar também sites de conteúdo diversos, como as redes sociais – a exemplo de orkut e facebook – e ferramentas de comunicação, como messenger.

Breno Santana, diretor B&R Consultoria Empresarial, defende que nem mesmo sites de variedades são adequados para um ambiente de trabalho. “Eu imagino que um profissional, dentro do seu horário de serviço, está para produzir de acordo com o seu contrato. Na medida que ele está usando o equipamento da empresa e a energia para assuntos de caráter pessoal, ele não é merecedor do salário dele. A companhia investe nos seus colaboradores e por isso não faz sentido usar o equipamento da organização para benefício próprio. Nem em hora de folga. É um custo da empresa.” Apesar da rigidez, o consultor defende o bom senso. “Não que vá

**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

proibir a pessoa de olhar seus e-mails privados, mas tem de se tirar uma média para ver se tem gente que exagera”, comenta.

Independentemente das normas, o empregado tem de estar atento. Isso porque é cada vez mais comum nos departamentos de tecnologia das organizações programas de rastreamento, nos quais todos os passos virtuais do funcionário são captados pela central. É possível identificar atitudes de risco do colaborador através da digitação de palavras ou frases caracterizadas por pornográficas ou de outro conteúdo impróprio. Ou seja, com bom senso, lealdade e regras claras dificilmente haverá problemas nessa relação trabalhista.

CLT é omissa em relação à polêmica

A Lei Trabalhista (CLT) é omissa com relação à utilização da internet porque é uma legislação da década de 1940. Nas empresas, o assunto é regulado através de normas internas. “O bom senso diz que deve haver restrição a sites pornográficos. Se o funcionário infringir a norma, pode ser dispensado por justa causa com base no Artigo 482 da CLT por indisciplina. Qualquer ato que desregule as normas da empresa gera justa causa”, informa o advogado trabalhista Thiago Cavalcanti, do escritório Queiroz Cavalcanti.

Thiago lembra que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o e-mail corporativo é de propriedade da empresa e, por isso, ela pode ter acesso aos conteúdos. “Se houver alguma mensagem que pode denegrir a imagem da empresa, pode haver a justa causa: troca de pornografia, desacato aos chefes.”

Henrique Caminha, advogado trabalhista do escritório da Fonte Advogados, lembra que assim como os funcionários têm o dever de obedecer às normas e regras da empresa, a companhia precisa expô-las de forma clara. “Se, por exemplo, além de imagens pornográficas, piadas e correntes forem proibidas, isso deve estar explícito no estatuto da empresa, por meio de circular interna ou no contrato de admissão do funcionário”, acrescenta.

Os trabalhadores também devem ficar atentos ao uso de e-mails pessoais no ambiente de trabalho. Caminha explica que algumas companhias podem vigiar o que está sendo exibido na tela dos seus computadores, por meio de um sistema de segurança eletrônica. “É bem diferente de ter acesso ao e-mail pessoal, o que seria invasão de privacidade”, complementa.

DEFESA : O advogado do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Pernambuco (Sindimetal-PE), Jefferson Calaça, informou que vai entrar na Justiça com 32 processos individuais de danos morais contra a Alcoa, dois processos de reintegração de funcionários que faziam parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e 30 processos para anulação da justa causa nas demissões. Segundo Calaça, os desligamentos foram “ilegais, arbitrários e injustos”. “As pessoas punidas sequer tinham advertências, outras nunca foram suspensas. A empresa ‘escolheu’ alguns funcionários e os fez de bodes expiatórios”, afirmou.

Os casos de reintegração são previstos por lei, pois quem faz parte da Cipa goza de estabilidade. Na lista de 35 demitidos, dois eram da comissão e outros dois tinham necessidades especiais auditivas. Se obtiverem ganhos na Justiça, os trabalhadores que anularem a justa causa terão direito a receber férias e 13º proporcionais e 40% do saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

**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

Já a indenização por danos morais que será solicitada no processo é de 50 salários mínimos para cada um dos 32 funcionários que vão acionar o judiciário. Individualmente, são R\$ 25.500, formando um total de R\$ 816.000.

Funcionário diz ter sido pego de surpresa

Um dos 35 funcionários da Alcoa demitidos por justa causa tinha 21 anos de empresa. Começou sua carreira com 15 anos, na época como jovem aprendiz. Aos 18, foi efetivado, permanecendo nos quadros da indústria até o último dia 1º de julho. A., que pediu para ter a sua identidade preservada, foi pego de surpresa, assim como aconteceu com os outros 34 funcionários punidos pela mesma infração. Todos são “chão de fábrica”, da linha de produção e da área de manutenção de máquinas e equipamentos.

O dia 1º começou estranho. Empregados de diversos setores foram convocados no dia anterior pelos respectivos chefes. Uns para reuniões, outros para um treinamento. Rapidamente todos souberam o real motivo dos encontros. A Alcoa havia decidido dar um basta à circulação de mensagens eletrônicas com conteúdos impróprios pelo seu servidor.

Além das 35 demissões, outros 77 trabalhadores foram advertidos formalmente. Segundo nota oficial da empresa, “por terem recebido a mensagem e, mesmo não a tendo reenviado, não denunciaram o fato a seus gestores ou aos demais canais que a empresa proporciona para esse fim”. A. afirmou que “a sentença foi dada sem direito de defesa. Os funcionários punidos seguiram numa ‘romaria’ para realizar exames médicos. Foi muito constrangedor. Eles disseram que fizeram um inquérito interno, mas não deram maiores explicações.”

A. contou ainda que imagens obscenas ou pornográficas circulavam há muito tempo pelos e-mails corporativos. Algumas tinham tom humorístico, como montagens que mostravam um jogador de futebol acompanhado de travestis.

“Algumas não dava para identificar pelo assunto, outras sim. E várias foram enviadas por chefes de setores, gente de cima. Só eles têm acesso à internet. Nós não. Na verdade, existem poucos computadores por setor, que são utilizados por dezenas de funcionários. As mensagens de treinamentos ou procedimentos operacionais são enviadas pelo e-mail corporativo, o que nos obrigava a checá-lo sempre. Um dos colegas chegou a responder o e-mail para o remetente pedindo para não receber aquele tipo de mensagem e foi dito que ele estava repassando os e-mails.”

A situação financeira da maioria dos trabalhadores é delicada. Um deles se descontrolou no dia em que recebeu a notícia. Chorava bastante e foi levado pelos colegas até em casa. Quando chegou lá, encontrou sua mulher desesperada, a ponto de, no dia seguinte, ter tentado cometer suicídio. Os profissionais recebiam entre R\$ 600 e R\$ 2.000 por mês e moram em Abreu e Lima, Igarassu, Paulista e Itapissuma.

Na nota oficial, enviada por sua assessoria de imprensa, a Alcoa informou que “lamenta profundamente ter sido forçada a efetuar tais desligamentos, mas não restou à empresa outra alternativa, visto que esse comportamento, além de ser expressamente proibido pelas políticas da companhia – divulgadas há anos e amplamente entre todos os funcionários – desrespeita os colegas, desconsidera os padrões de moralidade da vida em sociedade, e, acima de tudo, viola inequivocamente os valores da Alcoa e dos alcoanos e alcoanas.”

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

Projeto proíbe consulta a cadastros de proteção ao crédito para contratação de trabalhadores

AGENCIA SENADO - A Comissão de Assuntos Sociais do Senado (CAS) aprovou nesta quarta (7) o projeto de lei que proíbe empregadores de consultar cadastros e bancos de dados de proteção ao crédito na contratação de trabalhadores. Como foi aprovado em decisão terminativa, esse projeto (PLS 266/08) deve ser enviado à Câmara dos Deputados.

O autor da iniciativa, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é o senador Mário Couto (PSDB-PA). O relator da matéria foi o senador Mozarildo Cavalcanti (PTB-RR).

A proposta prevê multa ao empregador infrator que pode variar de R\$ 10 mil a R\$ 1 milhão. Além disso, o trabalhador poderia reclamar por dano moral (com a respectiva indenização).

No texto do projeto, Mário Couto considera discriminatório esse tipo de consulta. Ele argumenta que é ilegal a seleção que elimina candidatos quando a pessoa tem seu nome inscrito em cadastro de proteção ao crédito. Também argumenta que "a investigação sigilosa praticada pela empresa impede o candidato de apresentar alegações em sua defesa".

Em seu relatório, Mozarildo lembra que a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, "estabelece que a discriminação abrange qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

Mozarildo afirma ainda que, "ao negar uma vaga de trabalho ao cidadão só porque este não tem como pagar suas dívidas, alimenta-se um ciclo vicioso, cruel e injusto, pois, sem emprego e sem salário, o trabalhador continuará inadimplente e, o que é pior, será mais um candidato à marginalização da formalidade".

Armadilhas na terceirização trabalhista

MIGALHAS JURÍDICAS (LUIS AUGUSTO MARTINS GAZETA) - Várias empresas se valem da terceirização de determinadas atividades laborais, que são necessárias ao seu regular andamento, mas que não fazem parte de seu objetivo social.

Dentre estas, as mais comuns se relacionam aos serviços de vigilância, conservação e limpeza, desde que não possuam relação de pessoalidade e subordinação direta com o terceirizado. As empresas justificam a utilização da terceirização trabalhista com a redução de custos e também a possibilidade de se concentrarem na obtenção dos resultados de sua atividade fim.

Contudo, a legislação trabalhista protege ao extremo o trabalhador, fazendo com que muitas das vezes a terceirização não se apresente como a melhor escolha, pois pode acabar por obrigar a empresa tomadora dos serviços a se responsabilizar pelas verbas trabalhistas que não forem pagas pela prestadora de serviços ao seu empregado.

**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

De fato, o TST, através de seu Enunciado 331, é categórico ao afirmar que haverá responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ao pagamento das verbas trabalhistas, caso a empresa que lhe prestou estes serviços não cumpra suas obrigações para com o seu empregado, ressaltando, também, a necessidade de participação da tomadora no processo que venha a reconhecer o direito ao crédito.

Neste ponto, surge a grande armadilha para a empresa tomadora dos serviços: como saber se a empresa terceirizadora está cumprindo com suas obrigações perante seus empregados? Além disso, como deveria agir de modo a evitar que seja surpreendida com a necessidade de se defender judicialmente e até mesmo de ter que arcar com estas verbas trabalhistas? O fato é que ainda não existem respostas satisfatórias a estas indagações.

Isso porque, tomando como exemplo uma empresa que presta serviços de conservação e limpeza, o seu grande investimento é em pessoal, e não em máquinas e outros equipamentos, que normalmente são utilizados como garantia de dívidas e, especialmente, para assegurar o recebimento dos créditos trabalhistas perante a Justiça. Estas empresas acabam por fazerem poucos investimentos em bens para comporem seu ativo imobilizado, redundando, do mesmo modo, na pequena capacidade de arcarem com suas dívidas quando sua situação financeira está fragilizada.

Além disso, deve-se ter em mente que o tomador de serviços, quando terceiriza parte das atividades necessárias ao andamento de seu negócio, o faz com a intenção de se dedicar a outras que estão diretamente relacionadas ao objetivo principal da empresa.

Sendo assim, exigir que ele fiscalize as contas da empresa que contratou, verificando se está em dia com as obrigações trabalhistas, é um contrassenso imensurável.

Contudo, a realidade mostra que aquele que pretende contratar deve se cercar de cuidados extremos, pois, além de suportar o custo direto da terceirização, pode ser chamado a adimplir as verbas trabalhistas devidas pela empresa que contratou.

Movimento sindical: Em 18 meses, mais de 1,5 mil entidades foram filiadas

De olho no caixa, centrais correm atrás dos sindicatos

VALOR ECONÔMICO (JOÃO VILLAVARDE) - Dos 9,1 mil sindicatos brasileiros, mais de 63% estão ligados formalmente a alguma central sindical e outros 2,8 mil sindicatos aguardam na fila das centrais o reconhecimento do governo, enquanto o número de sindicatos independentes diminui rapidamente. Em dezembro de 2008, menos da metade dos sindicatos eram filiados às centrais - cerca de 47%. Desde o fim de 2008, por exemplo, a Força Sindical filiou quase um sindicato por dia, enquanto a UGT tem hoje 1.047 entidades na fila de reconhecimento do Ministério, e a CUT pode chegar a 2 mil sindicatos filiados até o fim deste ano.

As seis centrais sindicais reconhecidas pelo governo estão travando uma verdadeira guerra para pôr sua bandeira em velhos e novos sindicatos. Quanto mais entidades e mais trabalhadores representados, maior é o

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

repasso de dinheiro oriundo do imposto sindical que elas recebem do Ministério do Trabalho. Para ganhar mais, as centrais avançam sobre sindicatos que já existem - independentes ou que pertencem à outras centrais - ou criam outros em categorias já representadas, aproveitando brechas na legislação trabalhista. Em jogo, a divisão do imposto sindical, cuja parcela destinada às centrais deve superar R\$ 100 milhões este ano.

O número de sindicatos independentes no país diminui velozmente. Dos cerca de quatro mil que permaneciam distantes das centrais em janeiro do ano passado, mais de 800 já preencheram a ficha de filiação e iniciaram pagamento mensal às seis centrais. Levantamento realizado pelo **Valor** em março apontava que o dinheiro oriundo dos repasses federais representava cerca de 80% do orçamento das centrais. De lá para cá, as entidades aumentaram o número de associados - que precisam pagar cotas mensais -, mas a fatia do imposto sindical continua ocupando o mesmo espaço. Em algumas, como a Força Sindical, dona do segundo maior orçamento entre as centrais, o imposto sindical representa quase 100% das receitas disponíveis - mais de R\$ 30 milhões. A Força, no entanto, não diminui o ritmo: é a central que mais sindicatos filiou de dezembro de 2008 até o mês passado, 450, quase um por dia.

Para aumentar o total de sindicatos filiados, algumas centrais desenvolveram equipes regionais, treinadas nas sedes nacionais. Essas equipes contactam os sindicatos independentes com kits e apresentações sobre as entidades. Algumas oferecem "presentes", segundo constatado pelo **Valor**.

A NCST realizou reunião segunda-feira em sua sede nacional, em Brasília, para discutir as diferentes formas de abordagem. "Trata-se de um trabalho muito importante para nós", diz José Calixto, presidente da NCST. A central fechou 2009 com 6,7% de representatividade, o que permitiu o repasse federal desse ano - que deve atingir mais de R\$ 10 milhões -, mas não garante o imposto sindical no ano que vem, quando o mínimo exigido pelo governo será elevado a 7%.

"Estamos com tempo de vida contado. Ou aumento o número de sindicatos ou desapareço", diz Calixto, que vai se reunir com as centrais junto ao Ministério para debater os critérios. "Mas não tem muito jeito. Nós todos concordamos em 2008 com as regras do governo. Resta trabalhar sobre os independentes para ampliar a filiação".

Os 666 sindicatos registrados pela UGT no Ministério do Trabalho em dezembro do ano passado davam à entidade a quarta colocação em representatividade - 7,2%, segundo os critérios do Ministério - e terceiro maior repasse do imposto sindical - R\$ 13,7 milhões. Ao **Valor**, o presidente da entidade, Ricardo Patah, que também preside o sindicato dos comerciários de São Paulo, afirmou que a central espera receber 30% mais em 2010. Nos primeiros cinco meses do ano, a UGT já registrou 101 sindicatos, mas conta com um trunfo: é a central com maior número de sindicatos na fila do Ministério esperando a formalização - 1.047. "Temos 60 pessoas trabalhando no Brasil inteiro que levam a mensagem da UGT, carregando material que produzimos e apresentando nossas práticas", diz Patah. Todo tipo de sindicato é abordado? "Não, apenas os independentes, mas claro que muitos outros, ligados a diferentes centrais, vem nos procurar", afirma.

A Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), com 281 sindicatos formalizados e 5% de representatividade, no fim de 2009, aposta na realização de seu congresso nacional, em dezembro desse ano, para agilizar a filiação.

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

Até o mês passado, a central já ampliara sua base em 47 sindicatos, além de outros 190 na fila. "Mas em dezembro teremos um boom de filiação porque para votar e ocupar cargos na direção da entidade, pontos definidos no congresso, os sindicatos precisam estar com pagamentos em dia na central, assim todos acertam suas pendências antes", diz Antônio Neto, presidente da CGTB, que avisou que a entidade está preparada para ingressar no Ministério tão logo a situação dos sindicatos com a central se normalizem.

As duas maiores centrais sindicais do país, CUT e Força Sindical, respondem, juntas, por cerca de 3,3 mil sindicatos. Número igual de entidades permanecem independentes, mas outras 980 aguardam por formalização entre as duas. Com crescimento mais acelerado, de 47,4% entre dezembro de 2008 e junho de 2010, a Força aposta na fatia de sindicatos que permanecem independentes. Segundo João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força, há membros da entidade espalhados no país que abordam os sindicatos independentes. "Mas quando ouvimos que há alguém desgostoso com uma central, entramos em campo com nosso trabalho de apresentação", diz.

Para Juruna, CUT e Força contam principalmente com seu tamanho como poder de atração. As visitas ao site da Força refletem esse pensamento, avalia Juruna. De acordo com ele, a página da central na internet recebeu em média 60 mil acessos mensais no ano passado. No primeiro semestre de 2010, a média subiu 40%.

Com cerca de 500 sindicatos regularizados no governo a mais que a Força, a CUT, dona da maior fatia do imposto sindical e líder no número de sindicatos filiados, é a que apresenta crescimento mais lento. Enquanto as outras cinco entidades reconhecidas pelo governo apresentaram altas próximas a 50% no número de sindicatos filiados entre o fim de 2008 e o mês passado, a CUT ampliou sua base em apenas 12,6%. Por outro lado, se repetir o desempenho de formalização registrado no primeiro semestre, a CUT fechará o ano com 2 mil sindicatos formalizados no governo, com expectativa de receber mais de R\$ 31 milhões do imposto sindical ao longo do ano.

Presentes e promessas de poder valem na conquista de filiação

VALOR ECONÔMICO - No jogo pela sindicalização há desde a disputa entre centrais para retirar sindicatos uma das outra até a criação de sindicatos que representam a mesma categoria - algo proibido pela Constituição brasileira. No primeiro caso, o movimento costuma ser político. O **Valor** apurou que diferenças ideológicas e oportunidade de ganhar espaço na direção das centrais são o principal fator de atração, por parte dos sindicatos.

Entidades com forte ligação partidária, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) com o PT e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) com o PC do B, servem como polo para sindicatos liderados por correntes desses partidos. Outras, como a União Geral dos Trabalhadores (UGT) são atraentes para sindicalistas que divergem do apoio ao governo Luiz Inácio Lula da Silva - a UGT foi a única das seis centrais que não participou da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat), promovida no 1º de junho em São Paulo, alegando temer "ato político pró-Dilma", em referência a candidata do PT à Presidência.

Ao mesmo tempo há a ação das centrais para engordar suas bases. Ações pacíficas, como o diálogo e o convencimento de sindicatos independentes, convivem com atitudes agressivas de cooptação financeira

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

daqueles que pertencem a outras centrais. Há entrega de presentes, como TVs, computadores e móveis e promessas de poder.

É o caso do sindicato dos motoboys da Baixada Santista, que representa cerca de 20 mil motoqueiros. Dirigentes de três centrais afirmaram ao **Valor** que o sindicato foi alvo de presentes das entidades - nos últimos 12 meses o sindicato mudou de central três vezes. Durante as trocas, a sede do sindicato chegou a receber TVs, computadores e móveis. Em setembro do ano passado, o sindicato fez sua última troca: da UGT para a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST). Paulo César Barbosa, o Paulão, presidente do sindicato, afirmou à reportagem que os presentes não são perfeitos. "Ganhamos três computadores já. Um era novo, mas outro era usado e o último veio quebrado", disse Paulão, que reclamou também dos móveis. "Os dois móveis que recebi estão mais velhos e gastos que muitos vendidos em brechó".

Para Paulão, a disputa pelo sindicato foi "leve". "As centrais antes brigavam, agora elas compram. Mas o interesse é maior nos sindicatos maiores, com mais trabalhadores na base e mais sindicalizados, não querem o nosso", afirma. De acordo com ele, os gastos totais do sindicato no ano serão de R\$ 30 mil. "Dirigente de central que vem aqui e escuta isso já desiste. Eles querem tubarão grande", diz.

Segundo Wagner Gomes, presidente da CTB, a aprovação da lei que instituiu o repasse do imposto sindical às centrais e condicionou o pagamento à representatividade, serviu de gatilho. "A partir dali é que começou trabalho de regularização e também de corrida por novos sindicatos".

Menos comum, mas também implementada é a tática de aproveitar brechas na legislação para criar sindicatos. O secretário-geral da Força Sindical, João Carlos Gonçalves, o Juruna, conta que as centrais lutam para manter suas bases sem racha.

De acordo com o artigo 8º da Constituição, é vedada a participação de dois ou mais sindicatos para a mesma categoria em um município. "É possível ter um sindicato respondendo pela região de Osasco, que conta com alguns municípios. Mas se um grupo se fortalecer em um desses pequenos municípios e constituir um sindicato, ele pode, porque a lei permite", explica Juruna. "Explicamos e conversamos muito com as bases para evitar esses rachas", diz.

Há casos, no entanto, em que mesmo a lei é subvertida. É o que ocorre com os trabalhadores de atendimento telefônico e telemarketing, categoria ainda não regulamentada - o que permite rachas e diferentes interpretações. Em São Paulo, os 300 mil trabalhadores da categoria tem dois sindicatos a disposição. O Sintetel, ligado a Força Sindical, fundado em 1942, representa os funcionários que evoluíram dos antigos "teletendentes" da Telesp. O Sinratel, fundado 50 anos depois, e filiado à CTB, representa os operadores de telemarketing.

Em sua maioria, o Sintetel representa os atendentes de empresas de telefonia, como Vivo, Claro e Embratel, enquanto o Sinratel responde pelos operadores de empresas de call center, que prestam serviço de forma terceirizada a outras companhias. "Mas há casos de operadores com dois trabalhos. Então, o sujeito é representado pelo Sintetel num emprego e pelo Sinratel em outro", diz Marco Aurélio Oliveira, presidente do Sinratel.

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

A disputa entre os dois sindicatos deve chegar aos tribunais. Segundo Almir Munhoz, presidente do Sintetel, "a atuação do Sintratel confunde e prejudica os trabalhadores, servindo apenas à CTB". Munhoz afirmou ao **Valor** que o sindicato "vai partir para o confronto, juridicamente falando". Por se tratar de disputa constitucional o caso pode alcançar o Supremo Tribunal Federal (STF).

A repartição do imposto sindical dos trabalhadores com as centrais

VALOR ECONÔMICO - Todo trabalhador de carteira assinada paga compulsoriamente o equivalente a um dia de salário por ano para o governo, por meio da contribuição sindical. Criado nos anos 1940, o imposto manteve o modelo de repartição dos recursos arrecadados intacto até 2008: 60% para os sindicatos, 20% às federações e confederações sindicais e 20% ficava no governo. A Lei 11.648, aprovada em abril de 2008, diminuiu a parcela do governo pela metade, repassando 10% do total arrecadado às centrais sindicais.

Para definir quais centrais receberiam os recursos, o Ministério do Trabalho desenvolveu um modelo de representatividade sindical. Esse cálculo leva em conta o número de sindicatos pertencentes a cada central e a base de trabalhadores representada por cada sindicato. Assim, o sindicato dos metalúrgicos do ABC, com 100 mil operários na base, representa mais dinheiro que o sindicato dos trabalhadores da indústria de sucos de São Paulo, que tem em sua base pouco menos de quatro mil trabalhadores. Foi estabelecido, então, que receberiam recursos as centrais que atingissem ao menos 5% de representatividade. Seis delas conseguiram: CUT, Força, UGT, CTB, NCST e CGTB.

A partir de 2011, as regras do governo vão ficar mais seletivas. As entidades precisarão ter 7% até o fim desse ano - NCST e CGTB ainda não atingiram esse patamar. Em 2008 e 2009 foram transferidos R\$ 146,5 milhões às centrais. Em 2010, mais de R\$ 100 milhões devem ser repassados às seis centrais, que recebem de acordo com sua representatividade. Duas centrais menores, Conlutas e Intersindical, se fundiram em congresso realizado em junho, mas ainda assim não atingem 2,5% de representatividade.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

