

In extenso

ANO I - Edição 007 - **NOVEMBRO/2011**

Artigos e Doutrinas

As mudanças na Lei do Simples Nacional - p. 01

O Décimo Terceiro Salário – p. 03

Aperfeiçoamento Técnico pago pela empresa – p.03

Alimentação do trabalhador – p. 04

Notícias em Destaque

Comunicação de Gravidez – p. 04

Lavagem de Uniforme – p. 06

Demissão após teste com Bafômetro – p.06

Plano Brasil Maior – p. 07

Jurisprudência

O Princípio da Execução Menos Gravosa – p. 10

Bem de Família pode Ser Penhorado – p. 10

Bate Papo

O Novo Aviso Prévio – p. 11

Contribuição Confederativa – p.12

AS MUDANÇAS NA LEI DO SIMPLES NACIONAL

Por Cristiano Cezar Sanfelice

Finalmente foi publicada a Lei Complementar nº 139/2011, que, alterando artigos da Lei Complementar nº 123/03, proporcionou significativas mudanças no tratamento das Micro e Pequenas Empresas, bem como trouxe modificações no tratamento conferido ao Microempreendedor Individual (MEI).

1) Aumento do Limite de Faturamento: A principal alteração se deu no reajuste das faixas de receita bruta, aumentada em 50% (cinquenta por cento), que passará a ser aplicado partir de 2012. Assim, o limite de enquadramento no regime simplificado de tributação subirá de R\$ 240 mil para R\$ 360 mil para as microempresas e de R\$ 2,4 milhões para R\$ 3,6 milhões para as pequenas empresas. Para os microempreendedores individuais o teto passou de R\$ 36 mil para R\$ 60 mil por ano.

2) Exportação: Outra mudança bastante significativa atinge a empresas exportadoras, que poderão faturar mais. Segundo as novas regras, as empresas poderão faturar igual montante em vendas para o mercado externo, ou seja, as microempresas poderão faturar adicionalmente mais R\$ 360 mil e as pequenas empresas poderão faturar R\$ 3,6 milhões, desde que o faturamento advenha exclusivamente de exportação.

Segundo esclareceu o ministro da Fazenda, Guido Mantega, "isso dá mais poder de competição para as empresas brasileiras no confronto que têm hoje com os produtos importados. Significa uma redução de custos para o microempreendedor brasileiro, com mais condições de ser competitivo (...) Estamos falando de um segmento que tem muita dificuldade para pagar tributos, ou contratar escritórios de contabilidade"

3) Parcelamento: Outra importante novidade é a previsão do parcelamento das dívidas tributárias em até 60 (sessenta) meses para as empresas enquadradas no regime do Simples.

Esta alteração pode sim ser considerando um grande avanço, já que as micro e pequenas empresas, apesar do tratamento constitucional diferenciado (benéfico) estavam impossibilitadas de proceder com o parcelamento de seus débitos, o que implicava na exclusão do regime simplificado.

A medida beneficiará até meio milhão de empresas que são devedoras de tributos cobrados pelos governos federal, estaduais e municipais e que possivelmente seriam excluídas do regime tributário em janeiro.

O Ministro da Fazenda lembrou que "a maioria das empresas é pequena e são as que geram mais empregos. O Brasil tem sido um país muito bem sucedido na geração de empregos e a pequena empresa é uma das responsáveis pelo alto nível de empregos".

Compete ao CGSN fixar critérios, condições para rescisão, prazos, valores mínimos de amortização e demais procedimentos para parcelamento dos recolhimentos em atraso dos débitos tributários apurados no Simples Nacional.

As informações obtidas perante a SRF indicam que o parcelamento somente poderá ser requerido após 02/01/2012. Tal previsão também se aplica ao parcelamento no âmbito Estadual e Municipal.

4) Abrangência: o regime simplificado de tributação (também chamado de Supersimples) abrange seis tributos federais, a saber: Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), PIS/Pasep, Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) e contribuição patronal para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Na esfera estadual abrange o ICMS e ISS é cobrado pelos municípios.

Dessa feita, o parcelamento deverá observar cada ente tributante, ou seja, o parcelamento dos tributos federais deverá ser solicitado na Secretaria da Receita Federal ou Procuradoria da Fazenda Nacional (em caso de dívida ativa), o ICMS perante a secretaria da Fazenda Estadual e o ISS perante a respectiva prefeitura.

5) Microempreendedor Individual (MEI): as novas regras também reduzem a burocracia para os empreendedores individuais, que poderão alterar e fechar o negócio pela internet a qualquer

momento no Portal do Empreendedor.

Também por meio da internet os empreendedores individuais preencherão uma declaração única, em que comprovarão o cumprimento das obrigações fiscais e tributárias.

Vale lembrar que para os efeitos LC, considera-se MEI o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406/02 (Código Civil), que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista na lei.

6) Comitê Gestor: algumas das novidades trazidas pela LC nº 139 ainda precisam ser viabilizadas pelo Comitê Gestor do Simples Nacional – CGSN, especialmente em relação ao MEI (processo de abertura, registro, alteração e baixa do Microempreendedor Individual, bem como qualquer exigência para o início de seu funcionamento, deverão ter trâmite especial e simplificado, preferencialmente eletrônico, opcional para o empreendedor)

Ademais, o CGSN regulará a compensação e a restituição dos valores do Simples Nacional recolhidos indevidamente ou em montante superior ao devido.

7) Atividades Vedadas: a LC nº 139/2011 acrescentou duas situações em que a empresa não poderá recolher os impostos e contribuições na forma do Simples Nacional, conforme artigo 17 da norma.

Segundo o referido artigo está vedada a empresa que realize

atividade de locação de imóveis próprios, exceto quando se referir a prestação de serviços tributados pelo ISS, e com ausência de inscrição ou com irregularidade em cadastro fiscal federal, municipal ou estadual, quando exigível.

8) Lançamento Tributário: seguindo o entendimento já pacificado pelos Tribunais, a LC nº 139/11 expressamente dispõe que “as informações prestadas no sistema eletrônico de cálculo de que trata o § 15 têm caráter declaratório, constituindo confissão de dívida e instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e contribuições que não tenham sido recolhidos resultantes das informações nele prestadas”.

Dessa forma, a norma permite que o débito declarado e não pago seja imediatamente executado, não sendo necessária a lavratura de auto de infração. Na prática isso implica na direta cobrança judicial, sem necessidade de uma cobrança administrativa prévia.

9) Compensação: mesmo ainda pendente de regulamentação pelo CGSN, pode-se dizer que a LC nº 139/11 trata expressamente da compensação de valores pagos a maior.

O valor a ser restituído ou compensado será acrescido de juros obtidos pela aplicação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic) para títulos federais, acumulada mensalmente, a partir do mês subsequente ao do pagamento indevido ou a maior que o devido até o mês anterior ao da compensação ou restituição, e de 1% (um por cento) relativamente ao mês em que estiver sendo efetuada.

As Micro e Pequenas Empresas poderão parcelar os seus débitos em até 60 meses

Os valores compensados indevidamente serão exigidos com os acréscimos moratórios previstos na legislação do imposto de renda.

Na hipótese de compensação indevida, quando se comprove falsidade de declaração apresentada pelo sujeito passivo, o contribuinte estará sujeito à multa isolada aplicada no percentual previsto no inciso I do caput do art. 44 da Lei nº 9.430/66, aplicado em dobro, e terá como base de cálculo o valor total do débito indevidamente compensado.

Ademais, é vedado o aproveitamento de créditos não apurados no Simples Nacional, inclusive de natureza não tributária, para extinção de débitos do Simples Nacional, bem como é vedada a cessão de créditos para extinção de débitos no Simples Nacional. ■

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Por Cristiano Cezar Sanfelice

O Décimo Terceiro Salário (13º Salário) é uma gratificação natalina, devida a todos os trabalhadores, seja urbano, rural ou doméstico.

A verba deve ser paga em 02 (duas) parcelas, sendo que a primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.

Pode ocorrer de o empregado já ter recebido a valor por ocasião das férias, hipótese que afasta a necessidade de novo pagamento. Vale por oportuno lembrar que o adiantamento é efetuado no ensejo das férias se, para tanto, for requerido pelo empregado no mês de janeiro do correspondente ano.

O cálculo do 13º salário leva em consideração o tempo trabalhado no corrente ano, à proporção de 1/12 por mês de serviço. Os meses parcialmente trabalhados deverão ser considerados quando a fração for igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

A 1ª parcela corresponde à metade do salário contratual percebido no mês anterior, devendo ser observada a já explicada proporcionalidade.

A quitação da 2ª parcela deve ser feita de modo a totalizar o valor do 13º salário até o final do ano.

Sobre o valor da 1ª parcela aplicam-se os depósitos do FGTS, sem incidência de INSS e IRRF e sobre o valor da 2ª parcela há incidência de: (i) INSS - contribuição previdenciária - sobre o valor total do 13º salário pago no ano (1ª e 2ª parcelas), aplicando-se a tabela de desconto previdenciário separadamente da remuneração normal do mês de dezembro; (ii) FGTS; (iii) IRRF sobre o valor total do 13º salário pago no ano (1ª e 2ª parcelas), aplicando-se a tabela progressiva do IRRF separadamente dos demais rendimentos pagos.

O pagamento da 1ª parcela do 13º salário deve ser efetuado até o dia 30 de novembro.

A contribuição previdenciária incidente sobre o 13º salário deverá ser recolhida até o dia 20.12.2011, por meio da Guia da Previdência Social (GPS).

Já as contribuições devidas na rescisão contratual, inclusive a ocorrida no mês de dezembro, são recolhidas em GPS normal da empresa juntamente com as demais contribuições patronais, no dia 20 do mês subsequente à rescisão, antecipando-se o

vencimento para o 1º dia útil anterior no caso de não haver expediente bancário na data do vencimento.

O depósito relativo ao FGTS é devido com base na remuneração paga ou devida no mês anterior, nela incluída, além de outras parcelas, a gratificação de Natal. Assim, o depósito deve ser efetuado por ocasião do pagamento tanto da 1ª e da 2ª parcelas do 13º salário quanto, nos casos de rescisão contratual, da média mensal até o mês de outubro aos que percebem salário variável. ■

APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO PAGO PELAS EMPRESAS

Por Tammy Zulauf Foti

As empresas, no intuito de melhorar a qualificação técnica e acadêmica de seus colaboradores, investem, inclusive, pagando 100% (cem por cento) dos cursos pretendidos por estes. No entanto, empregadores pretendem assegurar que haja retorno, fazendo com que a empresa tenha profissionais qualificados em seu corpo empresarial, bem como sejam mantidos como capital humano por um período razoável de tempo.

A discussão sobre o investimento despendido para a qualificação de seus colaboradores envolve o direito do livre trabalho com o direito ao retorno dos valores despendidos através da permanência do trabalhador. Na prática, o empregador poderá estabelecer em cláusula contratual de trabalho a garantia de que a pessoa que recebeu o curso, seja ele técnico, a nível de graduação ou qualquer outro que venha conferir maior qualificação, permaneça por

pelo menos um período de tempo como colaborador daquela companhia.

Sendo assim, visando a não concorrência, o empregador poderá prever que o trabalhador permaneça por tempo razoável na empresa após o término do curso, sob pena de pagamento de valor fixado em cláusula penal.

O tempo de permanência do empregado na empresa e a cláusula penal fixada deverão atender o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade. A cláusula poderá prever o prazo de até 5 (cinco) anos após o término do curso, tendo em vista a aplicação por analogia ao artigo 1.147 do Código Civil, em que prevê a concorrência entre alienante e comprador de estabelecimento. Já a multa poderá ser aplicada em caso de pedido de demissão ou até mesmo demissão por justa causa, podendo ser até o valor total dos estudos.

A cláusula penal poderá prever ainda que, caso o colaborador venha cursar parcialmente, desistindo no decorrer das aulas, o mesmo poderá ser compelido ao pagamento pelo tempo proporcional, evitando desta forma que a empresa desembolse valores sem que tenha o real retorno do investimento.

ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Por Tammy Zulauf Foti

Empregados, ao contrário de alguns anos atrás, não possuem tempo suficiente para poder deslocar-se até sua residência para fazer suas refeições, até mesmo porque os entes familiares, em sua maioria estão locados em postos de trabalho, impossibilitando a realização da alimentação.

De acordo com o artigo 458 da CLT “Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

Sendo assim, cabe ao empregador garantir ao seu capital humano o fornecimento de alimentação. O dever pode ser feito através de refeitório, em que se fornece o alimento no ambiente de trabalho; vales ou tickets refeição ou alimentação; ou ainda pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT.

As empresas que possuem número maior de 300 de trabalhadores devem possuir refeitório em seu estabelecimento, de acordo com a NR-24. Já as empresas com 30 a 300 funcionários devem proporcionar condições confortáveis para a alimentação dos obreiros e não necessariamente refeitório da empresa.

A NR-24 estabelece alguns requisitos mínimos para a instalação de refeitórios. No estabelecimento deverá conter instalações sanitárias, separados por sexo, devidamente higienizados, bom estado de conservação, e o refeitório deve conter piso lavável, cadeiras e mesas adequadas, a cozinha também com exigências previstas nesta norma.

A alimentação conferida pelos vales pode ser feita através de vale alimentação ou vale refeição. Vale Alimentação conhecida também como cesta básica, tem como fim aquisição

de mercadorias em mercados, supermercados e algumas panificadoras e o Vale Refeição é para as refeições vendidas em restaurantes.

Quanto ao PAT, a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Ademais, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –FGTS, nem se configura como rendimento tributável do trabalhador, consoante art. 6º do Decreto 05/1991.

Destaca-se que os gastos realizados com o fornecimento de alimentação, por pessoa jurídica, indistintamente a todos os empregados são dedutíveis, como custo ou despesa operacional, para efeito de apuração do lucro real, e se a pessoa jurídica aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, do Ministério do Trabalho, poderá deduzir, também, diretamente do Imposto de Renda devido com base no lucro real, o incentivo fiscal focalizado no tópico 6 (RIR/1999 , art. 369).

No entanto, cumpre destacar que ao firmar convênio com as entidades fornecedoras ou prestadoras de serviço de alimentação, a empregadora deve atender que a participação dos trabalhadores no custo da refeição é limitada a 20%; as despesas de custeio deverão ser destacadas contabilmente, com subtítulos por natureza de gastos; a documentação referente aos gastos com o PAT e ao incentivo fiscal deverá ser mantida à disposição da fiscalização, de modo que possibilite seu exame e confronto com os registros contábeis e fiscais exigidos pela legislação pertinente; no caso de utilização do sistema de

cupons ou "tickets" que permitam a aquisição de refeições em restaurantes credenciados ou a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, a pessoa jurídica deverá manter à disposição da fiscalização, além do comprovante do pagamento à empresa administradora do sistema, declaração firmada por trabalhador que acuse o recebimento dos documentos de legitimação, na qual deverão constar a numeração e a identificação da espécie dos documentos entregues.

interpretam a expressão como a própria concepção do nascituro.

Na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza titular Luciana Alves Viotti se deparou com essa questão ao analisar o caso de uma trabalhadora que foi dispensada grávida e alegou não saber de sua gravidez na ocasião do encerramento do contrato de trabalho. Examinando os fatos e as provas, a magistrada propôs uma abordagem mais abrangente acerca da matéria e

"Entendo que a decisão que reconhece direito a indenização desde a dispensa, quando o ajuizamento de ação trabalhista ocorre depois de decorrido o período de garantia de emprego, desestimula as empregadas que avisaram e avisam a seus empregadores da gravidez e continuam trabalhando"

concluiu que "a confirmação da gravidez ocorreu fora do período contratual, sendo, por isso, legítima a dispensa".

Em sua ação, a trabalhadora postulou a indenização do período de estabilidade, alegando que foi dispensada sem justa causa no dia 30/8/2010, mas foi constatada a sua gravidez em 19/10/2010, ocorrendo o parto em 03/3/2011.

A reclamante contou que teve um filho em fevereiro de 2010 e, como seu bebê tinha apenas seis meses de idade na época da dispensa, não cogitou da possibilidade de outra gravidez, da qual só tomou conhecimento por acaso, porque estava se tratando de gastrite. O exame médico realizado em outubro de 2010, anexado ao processo, apontou que a reclamante estava grávida há 19 semanas, ou seja, desde junho de 2010. Em defesa, a ex-empregadora sustentou que houve abuso de direito e má-fé, porque a reclamante somente a avisou da gravidez um mês antes do ajuizamento da ação, após o indeferimento de benefício previdenciário pelo INSS. Inicialmente, a julgadora

verificou, no site do Ministério do Trabalho e Emprego, que a reclamante recebeu quatro parcelas do seguro desemprego, o que, no seu entender, é incompatível com a garantia de emprego.

Na visão da magistrada, não houve qualquer irregularidade na conduta patronal, pois, quando o contrato de trabalho foi encerrado, nem a própria reclamante sabia que estava grávida. Conforme explicou a juíza, a Súmula 244

do TST é clara quanto à garantia ter início com a confirmação da gravidez que, nesse caso, ocorreu após o fim do aviso prévio, quando não havia mais contrato. Outro detalhe ressaltado pela julgadora é que a ação foi ajuizada quase dez meses depois da rescisão e não havia justificativa para a demora.

Como observou a magistrada, o empregador deve ser avisado sobre a gravidez para que tenha ao menos a possibilidade de reintegrar a trabalhadora. "Assim, a reclamante poderia, depois de confirmada a gravidez, ter pleiteado a reintegração, dando ao empregador a oportunidade de reintegrá-la, recebendo o trabalho como contraprestação pelo salário devido", completou. Nesse caso específico, pelo tempo decorrido entre a confirmação da gravidez e o ajuizamento da ação, a juíza presumiu que a reclamante não desejava voltar a prestar serviços.

Para a magistrada, a conduta da reclamante não pode ser endossada pela JT, pois a possibilidade de deixar de



COMUNICAÇÃO TARDIA DE GRAVIDEZ

Mesmo não ao representando a opinião dos Tribunais do Trabalho, a decisão abaixo deve ser analisada, já que revela a aplicação do bom senso quando se trata de comunicação do estado de gravidez pela trabalhadora demitida.

De acordo com a orientação contida na Súmula 244 do TST, a estabilidade da empregada grávida tem início com a confirmação da gravidez, sendo irrelevante o desconhecimento do empregador ou da própria gestante sobre sua condição. Esse tema tem gerado muitos debates na Justiça trabalhista. Isso porque, segundo alguns julgadores, a expressão "confirmação da gravidez", contida na Súmula e na lei, deve ser entendida como a confirmação médica. Outros

noticiar a gravidez e, ao final, ajuizar ação pleiteando indenização significaria que prestar serviços no curso da estabilidade não é necessário, o que, na visão da juíza, é grave e desvirtua inteiramente o objetivo da lei. "Entendo que a decisão que reconhece direito a indenização desde a dispensa, quando o ajuizamento de ação trabalhista ocorre depois de decorrido o período de garantia de emprego, desestimula as empregadas que avisaram e avisam a seus empregadores da gravidez e continuam trabalhando", reiterou a juíza sentenciante, decidindo que não houve irregularidade na dispensa da trabalhadora, tendo em vista que a garantia constitucional é de emprego e não apenas do salário.

No entanto, a 7ª Turma do TRT-MG, adotando interpretação diversa, deu provimento parcial ao recurso da reclamante e reformou a decisão, nesse aspecto, para condenar a ex-empregadora ao pagamento dos salários compreendidos entre a data da dispensa, 30/8/2010, até o fim do período estável, 3/8/2011, incidindo os reflexos sobre as férias com 1/3, 13º salário proporcional e FGTS com multa de 40%.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

LAVAGEM DE UNIFORME

Se o empregado é obrigado a utilizar uniforme fornecido pela empresa, as despesas que tenha com a higienização dessa roupa devem ser suportadas pelo empregador. Com esse entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de revista da BRF - Brasil Foods S.A. e manteve a condenação ao pagamento R\$ 10,00 mensais a uma funcionária pela lavagem de uniformes.

O pedido foi indeferido inicialmente pela primeira instância, mas, após recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), a trabalhadora obteve a indenização. A partir de 2003, antes da sua admissão, a empresa (que reúne os frigoríficos Sadia e Perdigão, entre outros) passou a lavar o uniforme principal. Aos funcionários cabia apenas a lavagem de peças menores, muitas de uso íntimo, sob a alegação de que seria do interesse do próprio trabalhador a lavagem das peças separadas das dos demais funcionários.

Opinião: Temos que discordar da decisão do TST, pois não faz sentido a empresa ser condenada a arcar com os custos de lavagem do uniforme por ela fornecido, se, em contrapartida, outras empresas não são obrigadas a arcar com a lavagem da roupa adquirida pelo próprio trabalhador.

Segundo o Regional, porém, a Brasil Foods não pode transferir o ônus da lavagem aos empregados, ainda que em relação somente às peças menores do uniforme. A fundamentação do TRT foi a de que toucas, luvas, meias e demais peças são material de trabalho de uso obrigatório, que deve ser fornecido em perfeitas condições de uso - inclusive higiênicas - pelo empregador e no interesse deste, especialmente porque se trata de empresa processadora de alimentos.

A empresa recorreu ao TST sustentando não existir nenhuma previsão legal, contratual ou normativa que determine o pagamento ou reembolso de gastos com a limpeza dos uniformes, o que representaria, segundo ela, ofensa ao artigo 5º, inciso II, da Constituição da República. Acrescentou ainda que a funcionária não comprovou as despesas feitas, nem que tal procedimento era exigido por parte da BRF.

Para a relatora do recurso de revista, ministra Maria de Assis Calsing, não houve, no acórdão regional, violação direta do artigo 5º, inciso II, da Constituição. Além disso, citando precedentes recentes sobre o tema, a Ministra esclareceu que o TST tem entendido que, se o empregado está obrigado a usar uniforme fornecido pela empresa, as despesas com a higienização devem ser arcadas por ela, "tendo em vista que, nos termos do artigo 2º da CLT, é do empregador os riscos da atividade econômica".

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

EMPRESA DEMITE MOTORISTA ALEGANDO RESULTADO DE TESTE DE BAFÔMETRO

A demissão de um motorista de ônibus, por justa causa, pela Empresa Gontijo de Transportes Ltda., com o argumento de que o teste do bafômetro havia acusado embriaguez, deu origem a uma controvérsia que acabou chegando ao Tribunal Superior do Trabalho.

Na versão do trabalhador, o resultado do exame foi negativo. Na versão da empregadora, o exame mostrou graduação alcoólica de 0,06 graus. Como a empresa não apresentou os comprovantes do teste que dizia possuir, a demissão por justa causa foi revertida para dispensa imotivada na Justiça do Trabalho.

Ao julgar o recurso de revista da empresa, a Quarta Turma do TST não conheceu do apelo. De acordo com o ministro Milton de Moura França, é inviável a

alegação de ofensa aos artigos 2º e 482 da CLT, assim como o artigo 5º, inciso III, da Lei nº 11.705/2008, apresentados pela empregadora, porque ficou plenamente registrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) que a empresa não comprovou a falta grave – o estado de embriaguez – que justificaria a aplicação da demissão por justa causa ao empregado. Em relação à divergência jurisprudencial, a conclusão do relator foi de que a empresa não apresentou decisão que tratasse de situação idêntica.

Sem provas

Em novembro de 2007, escalado para fazer o trajeto de Brasília (DF) para Aparecida do Norte (SP), o motorista se submeteu espontaneamente ao teste do bafômetro. Segundo o gerente que não o deixou dirigir o ônibus da empresa, o teste constatou que o motorista havia ingerido bebida alcoólica, confirmado com a repetição do exame. O trabalhador, porém, afirma desde aquela data que o resultado dos testes foi negativo. Logo na primeira instância, a demissão foi revertida para dispensa imotivada, e a empresa condenada a pagar as verbas rescisórias. Por meio de recurso ordinário, a empregadora buscou mudar a decisão, mas o TRT da 15ª Região manteve a sentença. Para o Regional, a apresentação dos resultados dos testes do bafômetro era indispensável, pois a única testemunha indicada pela empresa foi justamente aquela com quem o autor discutiu o resultado do exame e que, inclusive, negou a graduação alcoólica informada na defesa, afirmando ser outra bem menor – 0,004 graus.

O TRT observou que, se a empregadora alegava que os

exames estavam em seu poder, bastava apresentá-los para sanar qualquer dúvida a respeito de seus resultados. Em vez disso, “decidiu apostar toda a tese da defesa no depoimento de uma testemunha que estava envolvida diretamente com a controvérsia, ou seja, o resultado do próprio exame”. Segundo o Regional, ao sonegar os documentos, a empresa demonstrou que eles destruíam toda a tese por ela defendida.

Apesar de reconhecer que o cuidado das empresas que se dedicam ao transporte de passageiros deve ser dobrado com a embriaguez dos motoristas, para a segurança deles e de todos os que estão viajando pelas estradas, o Regional ressaltou que “o certo é que a justa causa, por se tratar de medida extrema e por causar efeitos nefastos na vida profissional e até pessoal do trabalhador, exige a produção, por parte do empregador, de sólidos elementos de provas, os quais não existem no caso”.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

PLANO BRASIL MAIOR

A Medida Provisória (MP) 540/2011 segue, agora, para análise de veto e sanção presidencial

O Plenário do Senado aprovou nesta semana o Projeto de Lei de Conversão 29/2011, decorrente da Medida Provisória (MP) 540/2011, o Plano Brasil Maior. O relator, senador José Pimentel (PT/CE), manteve o relatório elaborado pelo deputado federal Renato Molling (PP), então relator da MP na Câmara.

A medida concede incentivos à indústria nacional, como a desoneração da folha de pagamento, e cria o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para as Empresas Exportadoras (Reintegra), que permite o ressarcimento para a empresa de 0% a 3% do valor exportado.

O Reintegra será regulamentado através de decreto do Ministério da Fazenda nos próximos dias. A MP segue, agora, para análise de veto e sanção presidencial. A expectativa do deputado gaúcho é de que a Lei seja publicada em até 15 dias.

Sem prejuízo ao setor moveleiro: O setor de móveis estava incluído pelo governo na desoneração da folha, mas, na Câmara, Molling decidiu excluir essas empresas da nova sistemática para não prejudicá-las. “Em comparação ao regime estabelecido hoje, algumas empresas pagariam mais caso a medida entrasse em vigor nos termos propostos”, explica. “Como estamos votando uma nova política industrial, o escopo da proposta não poderia em hipótese alguma representar oneração para o setor”, contextualiza. “Recebemos o

***Ressalvas:** Conforme alertado pelo Presidente do SIMOV (Sind. das Indústrias de Móveis do Paraná), Sr. Luiz Fernando Tedeschi, a completa exclusão do setor moveleiro do Plano Brasil Maior não foi a melhor alternativa. Isso porque, embora muitas empresas façam uso de equipamentos visando reduzir a folha de pagamento (o que torna a medida mais onerosa), no Paraná o setor é composto por 95% de micro e pequenas empresas, que ainda possuem mão-de-obra elevada e, assim sendo, sofrem com o impacto do INSS sobre a folha de salário. Por isso a sugestão aventada era facultar a adesão ou não ao regime diferenciado de tributação, permitindo que cada empresa do setor avaliasse a sua particular situação e optasse ou não pela nova forma de tributação.*

pedido das entidades nacional e gaúcha que representam a

indústria de móveis”, afirma o deputado.

Fonte: Assessoria de Comunicação
Dep. Federal Renato Molling

KIA É ISENTA DE RESPONSABILIDADE TRIBUTÁRIA ASSUMIDA PELA ÁSIA MOTORS DO BRASIL

A 8ª Turma do TRF da 1ª Região, por unanimidade, entendeu ser inviável o redirecionamento, para a Kia Motors, da responsabilidade tributária assumida pela Ásia Motors do Brasil, por não ter sido demonstrado pela Fazenda Nacional que a Kia, ou pessoa a ela ligada como sócio-acionista, tenha ocupado a condição de dirigente ou administradora da Ásia Motors do Brasil ao tempo da constituição do crédito tributário que ensejou a execução.

Alega a Fazenda Nacional que a Kia teria exercido poderes na Ásia Motors do Brasil, pois poderia indicar membros do Conselho de Administração daquela companhia, que a Kia estaria na condição de sucessora da Ásia Motors Co. Inc. e que tais vínculos ensejariam, pois, o redirecionamento da execução àquela empresa.

Contudo, a relatora, desembargadora federal Maria do Carmo Cardoso, afirma que não ficou demonstrado que a Kia comporta condição de acionista controladora, administradora ou dirigente da Ásia Motors do Brasil a justificar a imputação de responsabilidade tributária por sucessão. Disse ainda que a própria União relata não dispor dos instrumentos negociais que deram ensejo às supostas e alegadas sucessões, fusões ou incorporações, apresentando apenas documentos onde

constam como dirigentes membros da Ásia Motors do Brasil, pessoas sem relação com a Kia. Ausente, portanto, comprovação quanto à sucessão ou à condição de acionista controladora, administradora ou dirigente da sociedade executada.

Fonte: Tribunal Regional Federal da 1ª Região

TRABALHADOR ESTRANGEIRO PODE TER O PRAZO DE ESTADA PRORROGADO

O trabalhador estrangeiro, com visto temporário, pode ter o prazo de estada prorrogado por até 2 anos. E o que dispõe Resolução Normativa CNIG nº 96, de 23.11.2011 - DOU 1 de 29.11.2011:

“O Conselho Nacional de Imigração, instituído pela Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, e organizado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, e tendo em vista o disposto nos arts. 445 e 451 do Decreto-Lei nº 5.452 de 01.05.1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) Resolve:

Art. 1º A Resolução Normativa nº 80, de 16 de outubro de 2008, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo: "Art. 5º-A Poderá ser concedida uma única prorrogação do prazo de estada ao estrangeiro portador do visto temporário, de que trata o art. 1º, por até dois anos.

§ 1º Caso a prorrogação do prazo de estada implique a permanência do estrangeiro no Brasil por prazo superior a dois anos, contado da chegada do estrangeiro ao país, o pedido deverá ser instruído com contrato de trabalho por prazo indeterminado, conforme modelo anexo.

§ 2º O pedido de prorrogação do prazo de estada de que trata este artigo deverá ser formulado, no mínimo, noventa dias antes do término do prazo de estada inicial.

Art. 2º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Modelo de Contrato: Anexo

Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado (Cláusulas Obrigatórias)

A (nome da empresa), situada em (endereço completo), representada por (nome do representante legal da empresa) e (nome e dados do estrangeiro), tem contratado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA. O supramencionado é contratado na forma da legislação em vigor para exercer a função _____, que abrange as seguintes atividades: (detalhar as atividades que o estrangeiro exercerá).

CLÁUSULA SEGUNDA. Dada a continuidade da prestação de serviço que teve início em _____ (dia de chegada do estrangeiro ao Brasil) o presente contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

CLÁUSULA TERCEIRA. O presente contrato entrará em vigor imediatamente após o término do contrato inicial de trabalho por prazo determinado já assinado entre as partes.

CLÁUSULA QUARTA. Pela execução dos serviços citados, a empresa pagará salário mensal de R\$ _____ (discriminar os valores dos benefícios, quando for o caso).

CLÁUSULA QUINTA. O trabalhador estrangeiro permanecerá no Brasil

(desacompanhado ou acompanhado - estando acompanhado, devem-se discriminar os nomes do cônjuge e dos dependentes legais do estrangeiro).

CLÁUSULA SEXTA. Na ocorrência do término do prazo de estada do trabalhador estrangeiro no território nacional, sem que haja nova autorização para sua permanência no Brasil, o presente contrato de trabalho estará rescindido de pleno direito, sem justa causa.

CLÁUSULA SÉTIMA. A empresa compromete-se a pagar as despesas relativas à repatriação do estrangeiro contratado, em caso de rescisão do presente contrato de trabalho.

Assinatura e identificação do responsável legal pela empresa. Assinatura do estrangeiro contratado.”

Fonte: Diário Oficial da União, nº 228, Seção I, p. 129, 29.11.2011



A INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO PRINCÍPIO DA EXECUÇÃO MENOS GRAVOSA NO PROCESSO DO TRABALHO

A baixa eficácia da execução atenta contra a garantia constitucional da jurisdição

efetiva (CF, artigo 5º, XXXV). Daí a doutrina ter evoluído para postular uma nova interpretação para o princípio da execução menos gravosa. Isso porque a aplicação do artigo 620 do CPC dificulta o êxito das execuções, quadro que coloca em questão a própria eficiência do Poder Judiciário.

No processo civil, a execução tem o executado em situação de inferioridade econômica em relação ao exequente, ao passo que, no processo do trabalho, é o exequente a parte que se encontra em situação de hipossuficiência econômica em relação ao executado. A situação inverte-se. E a hermética não pode desconhecer os fatos em relação aos quais o direito será aplicado (LICC, artigo 1º). A parte hipossuficiente não tem condições econômicas para resistir à demora processual. Vai se tornando cada vez mais vulnerável a acordos prejudiciais.

Sendo o executado a parte hipossuficiente no processo civil, compreende-se que o princípio da menor gravidade possa socorrer-lhe eventualmente (CPC, artigo 620). Porém, mesmo aí esse socorro somente se faz viável depois de assegurada a prevalência do princípio de que a execução realiza-se no interesse do credor (CPC, artigo 612). Vale dizer, esse socorro está condicionado à preeminência da eficácia da execução. Nesse particular, a execução civil será realizada da forma menos gravosa somente depois de garantida a maior eficácia na sua consumação.

Em outras palavras, mesmo no processo civil, sobretudo depois das referidas minirreformas legislativas, a execução realiza-se pela forma mais eficaz, independentemente de ser a forma mais ou menos gravosa.

Não é a maior ou a menor gravidade que define o modo pelo qual a execução civil realizar-se-á.

A execução civil realizar-se-á pelo modo mais eficaz. Essa é a interpretação que se impõe à leitura do artigo 620 do CPC após as minirreformas legislativas realizadas no processo civil. Isso porque as minirreformas legislativas reforçaram o compromisso com a efetividade da execução, o que realça a ideia de que o preceito exceptivo do art. 620 do CPC subordina-se ao princípio geral do artigo 612 do CPC. A execução civil realiza-se no interesse do credor. Esse princípio preside a execução. De modo que, para a consecução da execução, o magistrado orientar-se-á pela maior eficácia do procedimento executivo.

A não aplicação do princípio da execução menos gravosa no processo do trabalho decorre de um fundamento sócioeconômico específico à relação jurídica de direito material do trabalho. Trata-se da natureza alimentar do crédito trabalhista. Esse elemento é decisivo, pois se cuida da tutela jurídica da própria subsistência da pessoa do trabalhador.

Não se precisa sequer recordar que o interesse econômico do empregador subordina-se ao interesse de sobrevivência digna do trabalhador. Basta pensar que a execução trabalhista visa recompor, e "a posteriori", o equilíbrio decorrente do descumprimento da legislação do trabalho já ocorrido há muito tempo. Se no processo civil o executado costuma ostentar situação econômica de inferioridade em relação ao exequente, no processo do trabalho a situação é oposta — o exequente é a parte hipossuficiente. Daí a

necessidade de tutela jurídica efetiva, sem demora.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, por Ben-Hur Silveira Claus

BEM DE FAMÍLIA PODE SER PENHORADO

Anos atrás não se discutia: o imóvel considerado bem de família não podia ser penhorado pela Justiça para quitar dívidas, caso não estivesse na lista de exceções previstas em uma lei da década de 90. Hoje, porém, essa certeza não é absoluta e, a depender da situação, o devedor corre o risco de perder parte de seu imóvel residencial para honrar seus débitos.

Ainda há poucas decisões judiciais nesse sentido, que não formam uma jurisprudência consolidada sobre o assunto. No entanto, já existem correntes tanto na Justiça comum quanto na trabalhista favorável à flexibilização da impenhorabilidade do bem de família.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), por exemplo, já decidiu pela penhora de parte de um imóvel onde morava um casal e também funcionavam duas lojas na parte térrea. Da decisão não cabe mais recurso. Em seu voto, o relator do caso, ministro Sidnei Beneti, afirmou que já seria jurisprudência da Corte admitir ser possível a penhora de parte do bem de família, levando em conta as peculiaridades do caso, quando não houvesse prejuízo para a área residencial do imóvel utilizada para o comércio, ainda que sob a mesma matrícula.

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, no Rio Grande do Sul, também mandou penhorar um apartamento onde residiam os sócios de uma empresa devedora de créditos trabalhistas. Apesar de os

sócios morarem no imóvel, os desembargadores entenderam que, ao usar o endereço como sede da empresa, o apartamento passaria a ter fins residenciais e comerciais, ao mesmo tempo. Com isso, determinou a penhora de 30% do apartamento.

Para o advogado especialista em direito empresarial, Ricardo Trotta, sócio-titular do escritório Ricardo Trotta Sociedade de Advogados, essas decisões demonstram que tem ocorrido uma flexibilização do conceito de impenhorabilidade desses bens, principalmente quando o imóvel não é totalmente utilizado para a moradia da família. Segundo ele, a Lei nº 8.009, de 1990, trouxe lacunas que estão sendo preenchidas pelo Judiciário. "A Justiça tende a ser cada vez mais rígida com os devedores para que honrem seus pagamentos", diz.

A Justiça Trabalhista tem também determinado a penhora de imóveis considerados luxuosos. Há decisões nesse sentido nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Em um dos casos, o tribunal paulista mandou penhorar a residência onde mora o ex-sócio de uma empresa em São Paulo, avaliada em cerca de R\$ 1,5 milhão.

Para a 1ª Turma do TRT, a impenhorabilidade do bem de família, garantida por lei, não pode conduzir ao que os magistrados chamaram de "absurdo", ao permitir que o devedor mantenha o direito de residir em imóvel considerado "suntuoso" e de "elevado valor". Com a venda do bem, segundo a decisão, seria possível pagar a dívida estimada em R\$ 200 mil e ainda permitir que o devedor adquirisse uma nova "digna e confortável" moradia.

A 5ª Turma do TRT de Minas Gerais também determinou a redução à metade do terreno onde está construída a casa de um empresário com dívidas trabalhistas. O terreno possui 1.384 metros quadrados. Os desembargadores entenderam que o desmembramento não desrespeita a proteção legal ao bem de família, pois o sócio permanecerá com a propriedade da parte do terreno onde está sua residência.

A tese, porém, ainda não tem sido aceita nos tribunais superiores. Em decisão proferida em agosto, o TST rejeitou o pedido de penhora de um apartamento triplex de 500 metros quadrados de um empresário do Rio Grande do Sul. O bem, no início de 2009, estava avaliado em R\$ 420 mil.

O TRT gaúcho tinha determinado a penhora para o pagamento de uma dívida trabalhista de R\$ 6 mil. Mas, os ministros da Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST reconheceram a impenhorabilidade absoluta. Segundo o voto do relator, ministro Caputo Bastos, "é impenhorável o imóvel da entidade familiar destinada a sua moradia, não havendo qualquer ressalva quanto ao valor, tampouco quanto à sua suntuosidade", afirma.

O STJ também tem julgado nesse mesmo sentido. Em novembro de 2010, a 3ª Turma determinou ser impenhorável uma fazenda de café no Estado de São Paulo, que servia de moradia para um empresário devedor. Para o relator do processo, ministro Massami Uyeda, o STJ permite a penhora de parte do imóvel se esse desmembramento não descaracterizar a moradia. Porém, não tem admitido a pe-

nhora simplesmente por se tratar de imóvel luxuoso.

A segurança que existia com relação à impenhorabilidade desses bens não existiria mais, na opinião dos advogados Marcos Andrade e Diego Garcia, do Sevilha, Andrade, Arruda Advogados. Para eles, a flexibilização tem ocorrido em alguns casos, principalmente quando os princípios sociais se conflitam, por exemplo, com o direito à moradia e alimentação.

O advogado trabalhista Túlio Massoni, do Amauri Mascaro Nascimento Advocacia Consultiva, acredita, no entanto, que as decisões que relativizam a impenhorabilidade são isoladas. "O TST e o STJ tendem a rever essas penhoras de imóveis luxuosos, até porque a lei não faz essa distinção", diz. Para ele, o direito à moradia e os direitos trabalhistas previstos na Constituição estão no mesmo patamar. A audiência será realizada às 14h30. O local ainda não foi definido.

Fonte: Valor Econômico de 28.11.2011



O "NOVO" AVISO PRÉVIO

Com a sanção da Lei nº 12506/2011 (DOU de 13/10/2011), que tramitava no Congresso Nacional desde 1989, as regras do Aviso Prévio foram alteradas.

Visando esclarecer eventuais dúvidas respondemos os questionamentos mais comuns, alertando desde já que outras dúvidas poderão surgir em face da simplicidade da norma e dos casos específicos verificados na prática:

Como era o Aviso Prévio?

O trabalhador tinha direito a 30 dias de aviso prévio quando era demitido. Se o empregador não quisesse que ela cumprisse tal período, deveria efetuar o pagamento do aviso prévio indenizado, em quantia referente ao período não trabalhado. A mesma regra valia para o trabalhador que pedisse demissão, podendo cumprir o aviso ou indenizar o empregador.

O que mudou?

O aviso prévio passa a ser de 30 dias para os contratos de trabalho de até 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa. E, para cada ano a mais de trabalho, o aviso prévio é acrescido de 03 (três) dias, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias. Dessa forma, o aviso prévio poderá ser no máximo de 90 (noventa) dias, para trabalhadores que permanecerem na mesma empresa por mais de 20 (vinte) anos.

Quem é atingido pela nova regra?

A regra vale tanto para empregados quanto para empresas cujo contrato esteja em vigor, ou seja, a partir da publicação da norma os contratos de trabalho passam a respeitar as novas regras do aviso prévio. Os trabalhadores demitidos antes da vigência da norma não terão direito ao adicional proporcional aos anos de serviço.

Eventual discussão deverá ser resolvida perante o Poder Judiciário, já que alguns sindicatos estão instruindo trabalhadores já demitidos a pleitear o aviso prévio proporcional.

Os que ainda não homologaram a rescisão, perante o sindicato, poderão ser orientados a pleitear a aplicação da nova regra?

Entendemos que os trabalhadores que já foram avisados da rescisão do contrato e que ainda não homologaram o TRCT perante o sindicato não possuem direito ao aviso prévio proporcional, respeitando-se, neste caso, a regra antiga.

Contudo, acreditamos que os sindicatos irão orientar os trabalhadores a buscar o Poder Judiciário para discutir a incidência da nova regra.

Ademais, os sindicatos poderão fazer as ressalvas que entender necessária no TRCT.

Como fica o Aviso Prévio Indenizado?

A regra não foi alterada com a nova lei. Assim sendo, a empresa que optar por demitir o trabalhador e não quiser que ele trabalhe no período, deverá indenizar (os 30 dias ou outro período do aviso: 33, 36, 39, ..., 90, conforme o tempo de serviço). Veja-se que o trabalhador que possui direito a mais de 30 (trinta) dias de aviso prévio receberá mais em caso de aviso indenizado.

E se o trabalhador pedir demissão?

Conforme noticiado pelo Ministério do Trabalho, e segundo interpretação da lei, o empregado que pedir demissão e optar por não cumprir o aviso

prévio trabalhando, deverá indenizar a empresa da mesma forma proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 30 dias ou mais.

Assim, por exemplo, se um empregado que trabalha na empresa por mais de 20 anos pedir demissão e optar pelo aviso indenizado, deverá “pagar” para a empresa o valor correspondente a 90 (noventa) dias de trabalho.

A EMPRESA É OBRIGADA A PAGAR A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA?

A Contribuição Confederativa decorre do inciso IV do artigo 8º da CF/88. Tal contribuição pode ser instituída pelo sindicato através da realização de assembléia geral, pois a CF/88 outorga poder aos sindicatos para a instituição da referida contribuição, cabendo a cada entidade a aprovação ou não da cobrança.

Diferente da contribuição sindical, a contribuição confederativa não é de cunho obrigatório a todos os trabalhadores ou empresas, mas apenas daqueles que por livre e espontânea vontade se afiliam ao sindicato. Assim, tanto o sindicato empresarial quanto o sindicato dos trabalhadores podem, através de deliberação em assembléia, instituírem a contribuição confederativa, mas poderão exigir o pagamento somente daqueles que espontaneamente se associarem (filiarem) ao respectivo sindicato.

A debate existente no passado não existe mais, pois atualmente a questão possui ares de pacificidade, especialmente por conta da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da

Constituição só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”

“Contribuição Confederativa. Art. 8º, IV, da Constituição. Trata-se de encargo que, por, despido de caráter tributário, não sujeita senão os filiados da entidade de representação profissional. Interpretação que, de resto, está em consonância com o princípio da liberdade sindical consagrado na Carta da República. (AC STF RE 189443-1. Rel. Min. Ilmar Galvão)”

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial no. 17 da Seção de Dissídios Coletivos: “17. Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados. Inserido em 25.05.1998 As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.”

Assim, caso a entidade sindical determine a instituição, através de realização de regular assembléia, da contribuição confederativa, esta será devida somente por aqueles que livremente se tornarem filiados do sindicato:

“CONTRIBUIÇÕES INSTITUÍDAS EM CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PARA FAVORECER ENTIDADES SINDICAIS. DESCONTOS DOS SALÁRIOS DE EMPREGADOS NÃO FILIADOS À ENTIDADE SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO NÃO OBRIGATÓRIA. RECOLHIMENTO INDEVIDO EM FAVOR DA ENTIDADE SINDICAL - A única

contribuição compulsória de todos os integrantes da categoria, filiados ou não ao respectivo sindicato de classe, é a contribuição sindical, nos termos dos art. 579 e 580 da CLT. As demais contribuições não previstas e não determinadas em lei não podem ser cobradas coercitivamente daquelas pessoas que não são filiadas espontaneamente ao sindicato de sua categoria, mesmo que integrantes dessa categoria e ainda que sejam atingidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo seu sindicato de classe, em face de seu enquadramento sindical obrigatório (art. 8º da CF e art. 511 e 577 da CLT), pois essa circunstância não obriga as pessoas não filiadas a recolher contribuição confederativa, subvenção patronal e outras contribuições instituídas por meio de Convenções Coletivas de Trabalho, uma vez que estas se prestam à manutenção da entidade sindical, da qual somente as pessoas filiadas ao Sindicato são obrigadas a contribuir. Aplicação e exegese do art. 8º, V, da CF/88; Súmula 666 do E. STF e Precedente Normativo nº. 119 do C. TST. Recurso do Sindicato autor ao qual se nega provimento. Sentença mantida.” (TRT-PR-05134-2007-662-09-00-8. 1ª Turma Rel. Edmilson Antonio de Lima. Publicado em 06-06-2008)

No caso em concreto, sugere-se que a empresa verifique (i) se houve a instituição da contribuição confederativa por meio de assembléia realizada pelos trabalhadores, obtendo-se cópia do respectivo documento; (ii) se houve a instituição, saber quais são as condições de retenção (percentual e datas de repasse); e (iii) principalmente saber quais dos trabalhadores são filiados ao sindicato, já que somente estes poderão sofrer a retenção da contribuição confederativa. ■