

Nesta Edição:

TRIBUTOS

- **A RESPONSABILIDADE PESSOAL DO DIRETOR DE PESSOA JURÍDICA NA DÍVIDA TRIBUTÁRIA**
- **A POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO ENTRE CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS E CRÉDITOS PREVIDENCIÁRIOS**
- **NOVA DISCUSSÃO RELACIONADA AO PIS/COFINS NÃO CUMULATIVOS**

RELAÇÕES DE TRABALHO

- **DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO – DESCONTO NOS SALÁRIOS**
- **A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DE MOTORISTAS E COBRADORES**
- **SALÁRIO-FAMÍLIA E BOLSA FAMÍLIA**
- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – APLICAÇÃO DA NOTA TÉCNICA SRT 05/2004 PARA PROFISSIONAIS LIBERAIS COM VÍNCULO DE EMPREGADO**
- **O “HOME-OFFICE” NO BRASIL**

DIREITO CIVIL

- **PLANOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ESTÃO SUJEITOS AO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR**
- **CONSÓRCIO DEVE RESPETAR O CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR E NÃO APLICAR TAXA DE ADMINISTRAÇÃO MAIOR QUE 12%**

TRIBUTOS

A RESPONSABILIDADE PESSOAL DO DIRETOR DE PESSOA JURÍDICA NA DÍVIDA TRIBUTÁRIA

Nos últimos anos, tornou-se prática corrente do poder público, incluir os sócios, gerentes e diretores de pessoas jurídicas no pólo passivo de execuções fiscais contra elas ajuizadas.

Claramente, o intuito dessa medida é pressionar os sócios de empresas reputadas como devedoras ao pagamento do tributo.

Porém tal medida, não possui amparo legal, na forma como é adotada. Isto porque essa responsabilização de terceiros pressupõe prévia e necessária constatação de que sócios, gerentes e diretores da pessoa jurídica executada agiram com excesso de poderes ou infração de lei, contrato social ou estatutos, nos exatos termos do artigo 135 do Código Tributário Nacional.

Assim, para que possa haver a responsabilização desses terceiros, é imprescindível apurar se, primeiramente, atuaram eles na administração da pessoa jurídica, exercendo poder de decisão, e, em caso positivo, se agiram com intuito de infringir a legislação tributária.

O procedimento em questão não leva em consideração o percentual da participação do sócio no capital social da empresa, para fins de imputar um limite da responsabilidade em relação ao montante da dívida.

Trata-se de responsabilização direta, decorrente da prática de atos de gestão que tenham levado ao cometimento de infração à legislação tributária.

Os referidos atos de gestão devem, por consequência, ser compatíveis com o surgimento da dívida tributária.

Assim, por exemplo, um sócio que não atua na administração da empresa, ou, ainda, um diretor de compras que não possui qualquer responsabilidade pela apuração e recolhimento de tributos não podem vir a ser incluídos no pólo passivo de uma execução fiscal ajuizada contra a pessoa jurídica.

Constatando-se dessa forma, que a responsabilização de terceiros na execução fiscal é, portanto, uma medida excepcional, que apenas pode ser adotada quando presentes, e devidamente comprovados, os requisitos que a autorize.

Caso contrário, é imperioso o afastamento desse procedimento, com a exclusão desses terceiros do pólo passivo da execução fiscal, sob pena de seus bens virem a sofrer indevida penhora para garantir o juízo.

Corretamente, ao verificar a ausência dos pressupostos que autorizem a responsabilização dos sócios, diretores e gerentes, alguns juízes de primeira instância, rechaçam de plano tal responsabilidade, tendo em vista a arbitrariedade e a ilegalidade desse procedimento quando ausentes os referidos pressupostos.

Como amplamente apreciada pelos tribunais, em especial pelo Superior Tribunal da Justiça, a questão vem sendo pacificamente decidida no sentido de que é a pessoa jurídica que deve responder pelas suas dívidas tributárias,

de forma que essas obrigações não podem ser arbitrariamente imputadas aos sócios, diretores ou gerentes.

Consagra-se o entendimento de que esses terceiros só respondem excepcionalmente pelos débitos fiscais na hipótese de se constatar terem eles praticado atos de gestão com excesso de mandato ou infração à lei, contrato social ou estatutos, os quais tenham acarretado o surgimento das respectivas dívidas tributárias.

Por fim, cabe destacar ainda, a existência de linha jurisprudencial segundo a qual a simples impropriedade ou inadimplência da pessoa jurídica não constitui infração à lei tributária para fins de responsabilização de terceiros, sendo imperioso que se configurem as circunstâncias previstas no artigo 135 do Código Tributário Nacional.

E ainda neste sentido, os tribunais estão decidindo, conforme relata o Ministro Peçanha Martins, em julgamento pela 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça: “O simples inadimplemento de obrigações tributárias não caracteriza infração legal”.

Conclui-se, nessa linha de idéias, que a responsabilização de terceiros e a sua inclusão no pólo passivo de execução fiscal, sem a observância dos requisitos necessários para tanto, é ilegal e conduz a caracterização de litigância de má-fé por parte do poder público exequente, nos termos do artigo 17, incisos V e VI, do Código de Processo Civil.

Responsável pela matéria: Karen Cruz – graduada em Direito pela PUCCAMP – Campinas, com a coordenação de Gustavo Piovesan Alves, Advogado graduado pela PUCCAMP – Campinas, Direito Tributário pela Puccamp e Direito Empresarial pela PUC / SP.

A POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO ENTRE CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS E CRÉDITOS PREVIDENCIÁRIOS

Na legislação brasileira encontramos a figura da compensação, no artigo 1.009 do Código Civil, que ocorre quando duas pessoas forem, ao mesmo tempo, credora e devedora uma da outra, extingui-se as obrigações até onde se compensarem.

A compensação também é prevista no Código Tributário Nacional, sob o princípio da reserva legal, possibilitando que o contribuinte compense seus créditos tributários com seus débitos, conforme dispõe o Código Tributário Nacional, em seu art. 170:

“A lei pode, nas condições e sob as garantias que estipular, ou cuja estipulação em cada caso atribuir à autoridade administrativa, autorizar a compensação de créditos tributários com créditos líquidos e

certos, vencidos ou vencidos, do sujeito passivo contra a Fazenda Pública".

Com o advento da Lei nº 10.637/02 passou a ser possível a compensação direta dos créditos de impostos, com créditos de contribuições sociais com exceção da contribuição previdenciária, desde que pertinentes àqueles administrados pela Secretaria da Receita Federal.

Assim, as empresas que possuem os créditos previdenciários decorrentes da retenção dos 11% a título de 'antecipação', instituída pela Lei nº 9.711/98, cuja constitucionalidade foi proclamada pela Corte Suprema podem compensar com outros tributos.

A compensação indireta de créditos que o sujeito passivo tem junto à Receita Federal, com os débitos do mesmo contribuinte junto à Receita Previdenciária tornou-se possível com a unificação da administração de tributos da União e da autarquia securitária – o INSS.

É que o Secretário da Receita Federal e o Secretário da Receita Previdenciária expediram a Instrução Normativa Conjunta SRF/SRP nº 629, de 10 de março de 2006, tomando possível a compensação de tributos entre os dois órgãos.

Essa compensação se opera da seguinte forma:

a) a restituição ou ressarcimento, à pessoa jurídica, de crédito remanescente previstos no art. 2º da Portaria Interministerial MF/MPS nº 23/06, ficam condicionados à comprovação de inexistência de débitos em nome do sujeito passivo, relativamente às contribuições sociais devidas ao INSS;

b) para tanto, a SRF informará a SRP da circunscrição competente o tipo e o valor do crédito disponível do sujeito passivo;

c) a SRP intimará o sujeito passivo para que manifeste sua concordância com a extinção da dívida de ofício, sendo que, no silêncio entender-se-á como aquiescência;

d) com concordância expressa ou tácita do sujeito passivo, a SRP informará à SRF o montante do débito a ser extinto, juntando prova do recebimento da intimação pelo sujeito passivo, ou a prova de sua concordância expressa, que servirão de base para instruir o processo administrativo perante a SRF, para extinção do débito de ofício;

e) em caso de discordância do sujeito passivo, a SRP comunicará esse fato à SRF, que promoverá a retenção do valor da restituição ou ressarcimento até que o débito seja liquidado;

A extinção do débito de ofício, na forma retro mencionada, será realizada mediante emissão de Guia da Previdência Social

(GPS) por meio de Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi), observado o seguinte:

a) o valor bruto do crédito, utilizado na extinção do débito em nome do sujeito passivo, será debitado à conta do tributo respectivo;

b) a parcela utilizada para a extinção do débito em nome do sujeito passivo será creditado à conta do INSS;

Dessa forma, com a compensação de tributos entre os dois órgãos fazendários (SRF e SRP), obtém-se, indiretamente, a compensação, pelo sujeito passivo da obrigação tributária, de seu crédito referente a qualquer tributo administrado pela SRF com o seu débito representado pelas contribuições sociais devidas ao INSS, inclusive, aquele oriundo da retenção na fonte.

Como se sabe, voluntariamente, não seria possível ao sujeito passivo compensar a contribuição previdenciária retida na fonte, nem obter seu parcelamento. Porém, aqui se trata de compensação por iniciativa oficial.

O objetivo dessa Instrução Normativa Conjunta sob exame é o de promover a liquidação de débitos junto ao INSS ante a constatação de que milhares de contribuintes, cerca de 1,8 mil pessoas, devedoras do INSS, tinham mais de R\$3 bilhões em pedidos de restituição ou compensação de tributos junto à Receita Federal.

Só que a situação inversa, também é um fato, isto é, milhares de contribuintes credores do INSS, por conta da já mencionada retenção de 11%, são, ao mesmo tempo, devedores de tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal, em termos de impostos diversos, COFINS/PIS e CSLL.

A compensação de créditos que o sujeito passivo tem junto ao INSS, com os seus débitos, representados por tributos administrados pela Receita Federal, é legal e justa sob todos os títulos.

Se a SRF pode extinguir de ofício o débito do contribuinte junto ao INSS, por conta dos créditos objetos de pedidos de restituição ou de ressarcimento, nada mais lógico de que a SRP possa e deva extinguir de ofício o débito que o sujeito passivo tenha junto à SRF, por conta de seus créditos objetos de restituição perante o órgão securitário. É a aplicação do princípio da simetria.

Como essa faculdade não está expressa na Instrução Normativa Conjunta sob análise, cabe ao Judiciário decidir de acordo com a provocação de cada interessado.

Responsável pela matéria: Maria Carolina Krahebuhl, Advogada graduada pela PUCAMP – Campinas e pós-graduada em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários – IBET

NOVA DISCUSSÃO RELACIONADA AO PIS/COFINS NÃO CUMULATIVOS

Após a instituição do regime não-cumulativo para PIS e COFINS muito se tem discutido sobre a peculiar sistemática de apuração dos respectivos créditos.

A nova teoria diz respeito a forma de contabilização dos créditos do PIS e COFINS, tendo em vista que o acúmulo desses créditos pode gerar o aumento significativo no lucro da empresa, impactando as contas de resultado e gerando assim um pagamento adicional indevido de Imposto de Renda - IR e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSSL.

A teoria desenvolvida pelos tributaristas estabelece que os créditos deveriam ser contabilizados como ativos, gerando, assim, crédito como reserva de capital, na conta de patrimônio líquido da empresa.

O efeito prático é que os créditos deixariam de integrar os lucros das empresas, tanto para apresentação contábil como para recolhimento do IR. Apesar de já motivar companhias a ir à Justiça, a proposta é polêmica.

Conforme explicitado na matéria anteriormente publicada em nosso boletim, o cerne da questão, exclusão ou não dos créditos acumulados do PIS e COFINS da receita bruta no regime de lucro real, está no fato de haver ou não previsão legal, seja para a exclusão, seja para a inclusão: os "fiscalistas" alegam que não havendo previsão legal para a exclusão, devem os valores ser considerados na base de cálculo da receita bruta; já a outra corrente doutrinária aduz que não havendo previsão legal para a inclusão, os créditos não comporiam a receita bruta. Todos os argumentos, à evidência, estão estreitamente atrelados ao princípio da legalidade.

Toda a argumentação não se refere ao cálculo do PIS e da Cofins, mas sim os efeitos da contabilização dos créditos dessas duas contribuições no pagamento do IR e da CSLL. Esse efeito acontece em razão da forma de contabilização dos créditos de PIS e Cofins determinada pelo Instituto Brasileiro de Contabilidade (IBRACON).

De acordo com as normas, as empresas descontam o PIS e a Cofins pagos na compra de insumos do total das contribuições devidas sobre suas receitas, sendo que o resultado prático disso é o aumento do lucro contábil e do lucro usado para calcular o Imposto de Renda e a CSLL.

A própria Delegacia da Receita Federal vêm contribuindo para o acaloramento das discussões, pois duas Regiões Fiscais distintas proferiram decisões em Processos de Solução de Consulta totalmente antagônicas, uma com interpretação pró-fisco e outra com interpretação pró-contribuintes.

Apesar de várias empresas terem ingressado com ações na justiça, a proposta, ainda, permanece polêmica, sendo que os Tribunais Federais não formaram um entendimento sobre o assunto, pois é muito recente.

Verifica-se que existem decisões favoráveis no sentido de determinar o depósito do valor da diferença questionada de IR e CSLL ao invés do contribuinte simplesmente recolher os tributos à Receita Federal, até sentença definitiva.

Responsável pela matéria: **Renata Domingues da Fonseca, Advogada** graduada pela Pontifícia / PUCCAMP, pós graduada em Direito Tributário.

RELAÇÕES DE TRABALHO

DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO – DESCONTO NOS SALÁRIOS

A CLT estabelece que ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto no salário do empregado, constituindo crime sua retenção dolosa.

Excepcionalmente, permitindo descontos nos salários do empregado em duas hipóteses:

- a) estiver previsto em lei;
- b) resultar de adiantamento, acordo ou convenção coletiva.

Como exemplo, podemos citar os descontos previstos em lei, os relativos às contribuições previdenciárias, à contribuição sindical e ao Imposto de Renda.

Contudo, em caso de dano causado pelo empregado o desconto no salário será lícito quando:

- a) houver acordo prévio (que pode ser expresso por meio de cláusula contratual), prevendo a possibilidade de desconto sempre que o dano resultar de culpa do empregado (caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência); ou

b) ocorrer dolo (ação deliberada do empregado com a intenção de causar o resultado prejudicial ao empregador).

Assim, o empregador, ao proceder a descontos no salário do empregado, deve agir com cautela, de forma que, a qualquer momento, tenha como comprová-los por intermédio de documentos, tais como:

a) cláusula contratual que preveja a possibilidade do desconto por danos causados por culpa do empregado;

b) documentos atestados por autoridade competente, que comprovem a culpa ou o dolo do empregado etc. **Nesse sentido algumas decisões:**

"Desconto salarial. Multa de trânsito. Lícitos são os descontos oriundos de infrações cometidas pelo empregado motorista, em havendo previsão contratual de ressarcimento por danos culposos causados pelo mesmo." (Acórdão unânime da 10ª Turma do TRT da 2ª Região - RO 02950026294 - Rel. Juiz Plínio Bolívar de Almeida - DJ SP II de 14.06.96, págs. 50/1)".

Ainda : "Descontos. Multas de trânsito. Hipótese restrita de licitude. Não ofendem a norma do art. 462 da CLT, os descontos efetuados nos salários do laborista, a título de multas de trânsito, se o mesmo autorizou, expressamente, como na espécie, ao ser contratado, tal possibilidade, inexistindo nos autos qualquer prova de vício na emissão de sua vontade. Robustece essa conclusão o fato de, durante a instrução processual, o obreiro em momento algum ter refutado a tese contestatória de ocorrência de dano." (Acórdão, por maioria de votos, da T Turma do TRT da 2ª Região - RO 02950337010 - Rel. Juíza Anélia Li Chum - DJ SP II de 30.01.97, pág. 37).

Em conclusão, há amparo legal, especialmente àqueles lançados no Inciso VI do art. 7º e inciso IV do art. 8º da CF; caput dos arts. 462 e 545 da CLT; art. 30 da Lei nº 8.213, de 24.07.91, para que o empregador proceda os descontos pelos danos causados pelo empregado.

Responsável pela matéria: **Juliana Cristina Fabiano – Advogada** graduada pela Universidade Paulista de Campinas/SP

A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DE MOTORISTAS E COBRADORES

Recentemente a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, permitiu a supressão do intervalo intrajornada de motoristas e cobradores de Transporte Coletivo.

Entendeu a nobre Ministra Maria Cristina Peduzzi, pela validade da convenção coletiva, bem como pela exceção a OJ sob nº 342 da

SDI-1 do TST, a qual estabelece que é inválida cláusula de acordo coletivo que reduza intervalo intrajornada, pois pode comprometer a saúde, segurança e higiene do trabalhador.

Pois bem, desde que demonstrado a inexistência de riscos à saúde ou segurança do trabalhador, a redução do intervalo intrajornada pode ser considerada válida.

Levando em consideração que a convenção coletiva prevê a jornada dos motoristas e cobradores reduzida, no exemplo citado a jornada estabelecida era de 7 horas e 20 minutos, com intervalos para repouso e alimentação, no ponto final de cada linha.

Tendo em vista as peculiaridades da atividade desenvolvida pelos integrantes da categoria, autoriza a validação da norma coletiva, sem desrespeitar o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 342.

Nos casos dos motoristas e cobradores que têm a jornada reduzida, a norma da Convenção que reduz o intervalo para refeição e descanso não ofendem à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, não pode concluir que a norma ofende o § 3º do artigo 71 consolidado.

É certo que deve ser analisado o princípio do conglobamento, que, como se sabe não autoriza a ampla e restrita negociação, na qual, normalmente, se perde num ponto para se ganhar em outro.

Insta frisar que, no caso dos transportes públicos, o negociado deve ser preservado, pois ele não colide com normas fundamentais e indisponíveis, visa tão somente, solucionar a aplicação do artigo 71 da CLT, ante a tipicidade do Serviço Público essencial prestado à população pela impossibilidade de paralisação, em contrapartida atende o interesse dos empregados, em ter sua jornada reduzida, para que tenha uma só pegada.

Ademais, deve se levar em consideração que o Acordo Coletivo é um resultado de livre manifestação da vontade das partes, sendo norma autônoma de natureza especial.

Além do que, a própria lei permite a redução do intervalo, por ato do Ministério do Trabalho, cabendo verificar se o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob o regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Assim, os acordos e convenções coletivas de trabalho detêm previsão constitucional, atribuindo o legislador importância capital à negociação coletiva, como forma de solucionar os conflitos entre empregados e empregadores, não havendo que se cogitar a hipótese de invalidar a norma coletiva por força de entendimento jurisprudencial.

Responsável pela matéria: Juliana Cristina Fabiano – Advogada graduada pela Universidade Paulista de Campinas/SP

SALÁRIO-FAMÍLIA E BOLSA FAMÍLIA

O Salário Família consiste em um benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ R\$ 654,61, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos, com o objetivo de estimular a matrícula de crianças no ensino fundamental.

De acordo com a Portaria nº 119, de 18/04/2006, o valor do salário-família será de R\$ 22,33, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 435,52. Para o trabalhador que receber de R\$ 435,52 até 654,61, o valor do salário-família por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, será de R\$ 15,74.

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados tanto na área urbana quanto rural, e os avulsos. Já os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família.

Os beneficiários desta benesse tem até o fim de Maio para apresentar o comprovante de frequência escolar de seus filhos entre 7 e 14 anos de idade e o atestado de vacinação das crianças menores de 7 anos.

O trabalhador deve apresentar os documentos na própria empresa em que trabalha para garantir a continuidade do pagamento do benefício.

As empresas que são obrigadas à escrituração mercantil devem nela lançar, sob o título de "Salário-Família", as operações concernentes ao pagamento das cotas aos empregados e ao recolhimento das contribuições ao Instituto.

Contudo, todas as empresas, mesmo as que não estejam obrigadas à escrituração mercantil, deverão manter em dia os lançamentos referentes às "Fichas de Salário-Família", exibindo-as à fiscalização do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), para a rubrica do respectivo fiscal. Deverão, igualmente exibir à fiscalização:

- a) as provas da filiação;
- b) os comprovantes de pagamento;
- c) as declarações de vida e residência;
- d) as guias de recolhimento quitadas e correspondentes segundas vias das relações nominais dos empregados beneficiados;

e) as segundas vias dos recibos de reembolso;

f) demais documentos e lançamentos contábeis que possam interessar à fiscalização.

A possibilidade de fraude seja por parte do empregado, do empregador ou de ambos, visando ao pagamento de cotas de salário-família ou ao reembolso de despesas indevidas, é punida com rigor.

E, uma vez comprovada a fraude por parte de empregado, estará a empresa autorizada a descontar o indevidamente pago nos pagamentos futuros de cotas acaso devidas ao empregado em relação a outros filhos ou, inexistindo estes, no próprio salário, a fim de ressarcir o INSS.

Em contrapartida, o Bolsa-Família, é um programa criado pelo Governo Federal que visa a transferência direta de renda com condicionalidades que beneficia famílias pobres (com renda mensal por pessoa de R\$ 60,01 a R\$ 120,00) e extremamente pobres (com renda mensal por pessoal de até R\$ 60,00).

O Bolsa Família pauta-se na articulação de três dimensões essenciais à superação da fome e da pobreza: promoção do alívio imediato da pobreza, por meio da transferência direta de renda familiar, reforço ao exercício de direitos sociais básicos nas áreas de Saúde e Educação, que contribui para que as famílias consigam romper o ciclo da pobreza entre gerações.

Essa dimensão concretiza-se nas condicionalidades ou compromissos que as famílias devem cumprir para participarem do Programa, com a coordenação de programas complementares, que têm por objetivo o desenvolvimento das famílias, de modo que os beneficiários do Bolsa família consigam superar a situação de vulnerabilidade e pobreza.

Para integrar o Programa Bolsa Família, as famílias com renda mensal por pessoa de até R\$120,00 devem procurar a Prefeitura de seu município e fazer o cadastro no Cadastro Único dos Programas Sociais (CadÚnico).

Uma vez inscritas no CadÚnico, a inclusão no Programa Bolsa Família é feita via sistema, de forma impessoal, buscando priorizar as famílias de menor renda.

A meta para este ano é incluir no Bolsa Família todas as famílias pobres e extremamente pobres do Brasil, ou seja, 11,1 milhões de famílias.

Os valores pagos pelo Bolsa Família variam de R\$15,00 a R\$95,00, de acordo com a renda mensal por pessoa da família e o número de crianças.

Em alguns casos, o valor pago pelo Bolsa Família pode ser um pouco maior, como acontece com as famílias que migraram de programas remanescentes e recebiam um benefício maior nesses programas.

Ao entrar no Bolsa Família, a família se compromete a manter suas crianças e adolescentes em idade escolar frequentando a escola e a cumprir os cuidados básicos em saúde: o calendário de vacinação, para as crianças entre 0 e 6 anos, e a agenda pré e pós-natal para as gestantes e mães em amamentação.

Responsável pela matéria: João Vitor de Moraes, graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, com a coordenação de Elizabeth Ferreira Pires Oliani, Advogada graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas e pós Graduada em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – APLICAÇÃO DA NOTA TÉCNICA SRT 05/2004 PARA PROFISSIONAIS LIBERAIS COM VÍNCULO DE EMPREGO

Constitui dúvida comum e freqüente, a questão das contribuições sindicais relativas aos profissionais liberais.

Isto porque, mesmo tendo formação em profissões tipicamente liberais, muitos profissionais possuem vínculo de emprego com firmas e empresas, surgindo dúvida quanto a qual entidade devem efetuar o recolhimento, aquela representativa da categoria preponderante na empresa onde trabalham, ou a que representa a profissão liberal.

A questão é regulada pelo artigo 585, da CLT: *“Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados. Parágrafo único. Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por sindicatos de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o art. 582.”* Observa-se que referido dispositivo legal é claro ao determinar que o recolhimento sindical será único.

O profissional liberal terá apenas a opção de recolhê-lo ao sindicato da categoria preponderante, ou, ao sindicato da profissão liberal, desde que desempenhe tal atividade na empresa, bem como que possua o devido registro na entidade.

Optando por recolher ao sindicato da profissão liberal, deverá apresentar termo nesse sentido ao empregador, bem como exibir prova da quitação da contribuição à respectiva entidade sindical, após o que a empresa não deverá efetuar o desconto salarial, pois, como dito, é único.

Nada sendo apresentado, a empresa poderá recolher a contribuição sindical ao sindicato da categoria preponderante. Não obstante, mesmo optando por contribuir para o sindicato específico da profissão liberal, o trabalhador terá que contribuir como empregado, ou seja, com um dia de salário, e não pelo valor devido pelos profissionais liberais.

Tal entendimento acabou sedimentado através da Nota Técnica 05/2004, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que interpretou o mencionado artigo 585, da CLT, a qual deve ser seguida e observada pelas empresas, seguindo a íntegra do texto.

**“MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

Assunto : Contribuição Sindical – Aplicação da Nota Técnica SRT nº 05/2004 para os profissionais liberais com vínculo de emprego.

NOTA TÉCNICA / CGRT/SRT Nº 60 /2005
Trata-se de esclarecimentos sobre a aplicabilidade do art. 585 da Consolidação das Leis do Trabalho para os profissionais liberais que possuem vínculo empregatício em face do entendimento exposto na Nota Técnica nº 05/2004, que dispõe sobre o recolhimento de contribuição sindical devida pelos profissionais liberais e autônomos.

Sobre o assunto, cumpre-nos destacar que a Nota Técnica nº 05/2004 foi elaborada com base na legislação constitucional e ordinária que regula a matéria, e expressa tão somente o entendimento do órgão quanto à interpretação da norma. Isso porque este Ministério do Trabalho e Emprego não possui competência para alterar dispositivos legais por meio de instruções normativas ou qualquer outro ato administrativo, ficando restrita a sua atribuição a orientar os administrados quanto a melhor interpretação e aplicação do texto legal.

Com efeito, o art. 585 da CLT é expresso ao possibilitar ao profissional liberal empregado optar por recolher a contribuição sindical para o sindicato representativo da profissão liberal ao invés do sindicato da atividade preponderante da empresa:

“Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados.

Parágrafo único. Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por sindicatos de profissionais liberais, o

empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o art. 582.” Da leitura do dispositivo legal acima transcrito, extrai-se que os profissionais liberais empregados que não exerçam a função em uma empresa não detêm o poder de opção pelo pagamento diretamente a entidade representativa.

A excepcionalidade atinge tão somente os empregados que sejam profissionais liberais, e exerçam efetivamente a respectiva atividade liberal dentro da empresa.

Infere-se, entretanto, que mesmo optando por contribuir para o sindicato específico da profissão liberal, o trabalhador terá que contribuir como empregado, ou seja, com um dia de salário, e não pelo valor devido pelos profissionais liberais, conforme disposto na Nota Técnica nº 05/2004, pois se assim o quisesse, o legislador teria explicitado.

No entanto, apenas concedeu ao profissional liberal com vínculo de emprego o direito de optar pelo pagamento diretamente à entidade representativa da profissão e não por meio de desconto em folha de pagamento.

Diante do exposto, conclui-se que o profissional liberal que exerça sua profissão como empregado, deve recolher a contribuição sindical da mesma forma que os empregados assalariados em geral, nos termos do § 1º, do art. 582 da CLT, independentemente de qual entidade sindical ele escolha, pois o art. 585 da CLT facultou apenas a opção para qual entidade recolher, bem como o procedimento necessário para que não ocorra pagamento em duplicidade pelo empregado.

Brasília, 12 de agosto de 2005.

(Assinado o Original)
Ione Rocha Torres Mendes
Mat. 0161053 – CGRT/SRT
De acordo.

Ao Senhor Secretário de Relações do Trabalho.

(Assinado o Original)
Isabele Jacob Morgado Coordenadora-Geral de Relações do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se ao interessado.

Brasília/DF, 12 de agosto de 2005.
(Assinado o Original)
Osvaldo Martines Bargas
Secretário de Relações do Trabalho”

Responsável pela matéria: Flávio Henrique Berton Federici, Advogado Graduado e Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP).

HOME-OFFICE NO BRASIL

No final dos anos 90, com a popularização da rede mundial de computadores, milhares de empresas passaram pela experiência de instituir o home-office. Chegou-se a prever

que os edifícios comerciais ficariam vazios, pois a maior parte das pessoas iria realizar suas tarefas a distância.

Hoje, porém, o método de trabalho é restrito a grandes multinacionais, que trazem para o Brasil o modelo aplicado em outros países.

Ainda não existem dados oficiais a respeito do tema, mas, de acordo com estimativas da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividade (Sobratt), 3 milhões de funcionários no país cumprem a jornada fora da empresa, sendo que tal estatística abrange os profissionais exercem suas atividades, necessariamente, fora da empresa, como vendedores, distribuidores etc.

Não há como negar que o Brasil está longe de alcançar países como os Estados Unidos, onde 45 milhões de pessoas trabalham em casa, segundo a estimativa da Associação e Conselho Internacional de Teletrabalho (ITAC, na sigla em inglês). Diversos fatores impedem a popularização do trabalho à distância no Brasil.

A começar pela cultura de desconfiança que impera entre patrão e empregado. Em muitas empresas, persiste a visão de que o funcionário ausente não produz. Muitos chefes precisam ter os empregados sob suas vistas, pois na hora em que ficam sozinhos, se sentem privados de poder e autonomia.

A maioria das organizações, equivocadamente, controla o desempenho de seus funcionários de acordo com a quantidade de horas trabalhadas e a pontualidade – e não conforme o resultado que apresentam.

As empresas precisam aprender a valorizar o profissional que gera idéias, que é criativo e apresenta bons resultados trabalhando tanto dez minutos quanto dez horas por dia. Nas multinacionais habituadas a esse sistema, existem métodos de gestão que acompanham a produtividade de cada um.

Este monitoramento, atualizado com frequência, impede que um ou outro funcionário confunda home-office com “mamata”. Para viabilizar o trabalho remoto, não basta mandar o funcionário para casa.

É preciso investir no seu treinamento e educar a família – que deve entender por que a casa se transformará em um local de trabalho. Além disso, é importante manter um diálogo aberto com os funcionários que não recebem a oportunidade de sair da empresa.

Um dos principais riscos da metodologia, porém, é o de sujeitar a empresa a processos judiciais. A rigor, quem trabalha a distância não cumpre um expediente definido, ao contrário, fica à disposição da empresa praticamente “a qualquer hora, em qualquer lugar”. Isso abre brechas para que os empregados descontentes busquem a Justiça do Trabalho para postular horas

extras e despesas como luz, água e telefone.

Muitas companhias fornecem um *notebook* ao funcionário e o mandam para casa. Mantêm vínculo empregatício, mas não adicionam nenhuma cláusula específica no contrato de trabalho, o que dá margem a reclamações futuras.

Outro foco de preocupação é a segurança. As grandes corporações temem que senhas e arquivos confidenciais se tomem mais vulneráveis no vaivém entre o escritório e a residência, sendo difícil gerenciar o nível de segurança do computador que está longe das instalações da companhia.

Um estudo da consultoria norte-americana SonicWall, realizado em março de 2006, dá uma idéia de como o teletrabalho deixa a informação vulnerável: Nove a cada dez entrevistados admitem que estão pouco ligando para a proteção de senhas enquanto estão em casa e apenas 12% trocam arquivos com a sua empresa, utilizando ferramentas de encriptação de dados (que utilizam um algoritmo para tornar o documento ilegível a eventuais *hackers*).

Acordar e conectar-se à internet. Trabalhar até 12 horas em um único dia sem sair de casa. Entre um *e-mail* e o fechamento de um relatório, dar atenção aos filhos e à esposa, são alguns dos benefícios do *home-office*.

Tal sistema pode trazer um aumento de até três vezes na produção do empregado, entretanto, os riscos existentes devem ser observados e, ao instituir o mecanismo, as empresas devem estar assessoradas, tanto juridicamente, para alterações no contrato de trabalho, quanto administrativamente, para fornecer adequados treinamentos e acompanhamentos da produtividade.

Responsável pela Matéria: Adriana Carvalho de Oliveira Advogada graduada pela PUC Campinas, especialista em Direito Empresarial (MBA) pela METROCAMP e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana do Mackenzie.

DIREITO CIVIL

PLANOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ESTÃO SUJEITOS AO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR

Os participantes de planos de previdência privada estão protegidos pelo Código de Defesa do Consumidor. Esta decisão é válida para tanto para os planos abertos, que são aqueles comercializados por bancos e seguradoras, quanto para aqueles ofertados por entidades fechadas

(fundos de pensão). Foi isso que determinou a Súmula nº 321, do Superior Tribunal de Justiça, publicada recentemente.

Está Súmula veio reforçar a tese, antes discutida, de que existe relação de consumo entre as entidades de previdência privada e os participantes dos planos, e que já vinha sendo bastante utilizada na esfera judicial.

Desta maneira, podemos afirmar que o Superior Tribunal de Justiça buscou, com a publicação desta Súmula, equilibrar a relação entre segurado e instituições previdenciárias, devendo salientar ainda que importantes garantias advêm desta decisão, tais como a proteção contra cláusulas abusivas, o direito a informação transparente e adequada, a prevenção a reparação de danos e ainda o cumprimento obrigatório de tudo que foi ofertado pela entidade.

Assim, resta evidente que o Superior Tribunal de Justiça buscou dar uma maior proteção aos clientes dos planos de previdência privada, que, na prática, são obrigados a aceitar o contrato nos moldes propostos pela instituição previdenciária, que são os chamados contratos de adesão.

Responsável pela Matéria: Bruno Gayola Contato, graduado em Direito pela PUC-CAMPINAS e pós-graduando em Direito Contratual pela PUC-SP, com a coordenação de Margarete Semeghini, Advogada graduada pela PUC – Campinas e pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade São Francisco.

CONSÓRCIO DEVE RESPEITAR O CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR E NÃO APLICAR TAXA DE ADMINISTRAÇÃO MAIOR QUE 12%

A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) julgadora do Recurso Especial (REsp) nº 541184, decidiu, por maioria de votos, que o Código de Defesa do Consumidor (CDC) pode ser aplicado aos contratos de consórcio. No mesmo processo, a Turma estabeleceu, ainda, que a taxa de administração cobrada pela administradora não pode ultrapassar 12% do valor do bem, conforme preconiza o artigo 42, 1º e 2º parágrafos do Decreto nº 70.951/72:

“art. 42 – As despesas de administração cobradas pela sociedade de fins exclusivamente civis não poderão ser superiores a doze por cento (12%) do valor do bem, quando este for de preço até cinquenta (50) vezes o salário-mínimo local, e a dez por cento (10%) quando de preço superior a esse limite.

§ 1º As associações civis de fins não lucrativos e as sociedades mercantis, que organizem consórcio para aquisição de bens de seu comércio ou fabrico, somente poderão cobrar as despesas de administração efetiva e comprovadamente realizadas com a gestão do consórcio, no máximo até à metade das taxas estabelecidas neste artigo.

§ 2º Será permitida a cobrança, no ato de inscrição do consorciado, de quantia até um por cento (1%) do preço do bem, que será devolvida, se não completado o grupo, ou compensada na taxa de administração, se constituída o consórcio.”

Essa decisão foi proferida em Recurso Especial apresentado por consumidor contra a decisão do Tribunal de Justiça da Paraíba que permitia ao Consórcio Nacional GM Ltda. a fixação da taxa de administração de até 58,32% nos contratos.

O consumidor inconformado ingressou na Justiça Paraibana com o pedido de revisão da cláusula do contrato, alegando que a taxa aplicada era excessivamente onerosa e feria o art. 51, inciso IV, do Código de Defesa do Consumidor, no qual considera que: **“Art. 51 - São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que:**

inciso IV - estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade.”

Em primeiro grau, o juiz considerou justa a taxa de administração de 58,32% aplicada pelo consórcio, sob o argumento que, ao final do pagamento da 50ª prestação, o valor do bem adquirido (automóvel pick-up Chevrolet Silverado Diesel) atingiria um montante de R\$ 49.730,00 (quarenta e nove mil e setecentos e trinta reais). A diferença, portanto entre o preço de mercado (R\$ 31.411,00) e o valor final seria de R\$ 18.319,00 (dezoito mil e trezentos e dezenove reais), considerando satisfatório pelo magistrado.

Por outro lado, segundo a sentença, com a aplicação de taxa de administração de 12%, o valor final do veículo seria de R\$ 35.180,00 (trinta e cinco mil e cento e oitenta reais), ou seja, após 50 meses de amortização de empréstimo, o consorciado teria pago a importância de apenas R\$ 3.769,00 (três mil setecentos e sessenta e nove reais) que representaria uma taxa mensal inferior a meio por cento, já compreendendo juros e serviços, segundo entendimento do juiz que proferiu a decisão. Conclusão mantida pelo TJPB, o que levou o consumidor a recorrer ao STJ.

O entendimento da relatora, ministra Nancy Andrighi, foi diferente. Ela considerou abusivo o percentual de 58,32% e destacou que **“a empresa de consórcio deveria valer-se de outra prática financeira com o fim de permitir, ao final do consórcio, a integralização do valor real do bem, que não a de embutir encargos que excedam o limite da taxa de administração, o que é expressamente vedado por lei”.**

A ministra ressaltou que a regulamentação do BACEN (circulares de nº 2.386/93 e 2.766/97) referente à taxa de administração não permite embutir outros encargos que não aqueles inerentes à remuneração da

administradora pela formação, organização e administração do grupo de consórcio.

Ao acompanhar a relatora, o ministro Ari Pargendler acrescentou que, "se o consórcio, com todo o aparato técnico que tem, resolveu fazer o negócio, ele é que deve ser penalizado e não o consumidor."

*Responsável pela matéria: **Leonardo Drigo Ambiel**, graduando em Direito pela PUC – CAMPINAS, com a coordenação de **Margarete Semeghini**, Advogada graduada pela PUC – Campinas e pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade São Francisco.*

Material produzido para
circulação aos clientes e
profissionais da FERREIRA
PIRES ADVOGADOS

Para orientações legais e
maiores esclarecimentos
acerca dos artigos
dessa edição, contate-nos:

fpires@ferreirapires.com.br
gustavo_piovesan@ferreirapires.com.br

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.