



W4Co.

Working for Companies

Boletim da Área Trabalhista

Janeiro de 2010 – Edição nº02

Regulamentação da extensão da licença maternidade

Em 23.12.2009 foi publicado o Decreto nº. 7.052, com o objetivo de regulamentar a Lei 11.770 de 9.9.2008 que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade (e salário-maternidade) por 60 dias, mediante concessão de incentivo fiscal. Detalhes na página 2.

Repatriação de Trabalhadores Marítimos

Foi publicado no Diário Oficial da União, em 30.9.2009, o Decreto 6.968/2009, que regulamenta a aplicação no Brasil da Convenção nº 166 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da repatriação de trabalhadores marítimos. Leia mais na página 2.

Contribuição Sindical Patronal de *Holdings* – exigível ou não?

Nesta época do ano, as empresas recebem dos Sindicatos a cobrança da Contribuição Sindical Patronal. As *Holdings* que não têm empregados também precisam pagar? Entenda melhor na página 3.

Nova Lei prevê alterações na composição do TRT da 2ª Região

Lei nº 12.098 publicada em 24.11.2009 prevê alteração na composição interna do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Página 4.

STF aprova novas Súmulas Vinculantes

Supremo Tribunal Federal (STF) aprova 2 (duas) novas Súmulas Vinculantes relativas à competência da Justiça do Trabalho. Confira na página 4.

Fique atento!

Projetos em pauta: Entre outros, estão em debate projetos do governo para (i) tornar obrigatória a destinação de 5% do lucro líquido da empresa para Planos de PLR; (ii) proibir a terceirização da atividade-fim da empresa e estabelecer responsabilidade solidária entre tomador e prestador por débitos trabalhistas; e (iii) regulamentar o “teletrabalho” e os efeitos da comunicação eletrônica entre a empresa e o empregado durante e após o horário de trabalho e em dias de descanso.

Justiça do Trabalho adota novo sistema de numeração processual: O Conselho Nacional de Justiça determinou que todos os órgãos do Poder Judiciário adotem os mesmos critérios para a numeração de processos. Desde 1.1.2010, a Justiça do Trabalho adotou o novo padrão de numeração processual, mas a consulta via internet ainda pode ser feita pelos dois formatos (antigo/novo).

Foco da Fiscalização do Ministério Público do Trabalho no Setor Portuário e Aquaviário: no primeiro semestre de 2010 estarão no foco da fiscalização a falta de registro de contratos de trabalho do setor pesqueiro e da mão-de-obra utilizada em balsas por todo o país; o cumprimento da cota de empregos para brasileiros a bordo de embarcações estrangeiras em operação em águas brasileiras; e a regularização do trabalho portuário, aquaviário e em estaleiros na cidade de Manaus.

NORMAS RELEVANTES

Regulamentada a Lei que autoriza a extensão da licença maternidade

O Decreto n. 7.052 de 23.12.2009 veio, finalmente, regulamentar a Lei 11.770 de 9.9.2008 que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade (e salário-maternidade) por 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal.

A extensão da licença-maternidade por 60 dias é aplicável para empregadas de pessoa jurídica, sendo que o salário do período é arcado integralmente pela empresa, que terá como contrapartida um incentivo fiscal.

A extensão da licença-maternidade poderá beneficiar a empregada da pessoa jurídica que optar por aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada requeira a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto.

A extensão do benefício não é obrigatória e pressupõe a inscrição das empresas no Programa Empresa Cidadã, por meio de requerimento à Secretaria da Receita Federal do Brasil.

De acordo com o Decreto n. 7.052, a pessoa

jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade. Ressalte-se que a referida dedução está limitada ao valor do imposto devido em cada período de apuração e é vedada a dedução como despesa operacional.

O Decreto, por sua vez, ressalva a possibilidade de normas complementares serem editadas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

O benefício também pressupõe algumas obrigações por parte da empregada beneficiada, como, por exemplo, vedação de exercer atividade remunerada durante o período e proibição de manter a criança em creche.

O decreto é válido desde 1.1.2010 e beneficiará também as empregadas atualmente em licença maternidade desde que requerida em até 30 dias da data da publicação, ou seja, 30 dias a partir de 23.12.2009.

Repatriação de Trabalhadores Marítimos

Foi publicado no Diário Oficial da União, em 30.9.2009, o Decreto 6.968/2009, que regulamenta a aplicação no Brasil da Convenção nº 166 da Organização Internacional do Trabalho (“Convenção 166 da OIT”). A Convenção 166 da OIT - que trata da repatriação de trabalhadores marítimos – foi promulgada através do Decreto nº 2.670, de 15.7.1998 e desde então não havia sido regulamentada pelo Governo brasileiro.

A Convenção 166 da OIT se aplica a toda embarcação dedicada à navegação marítima, de propriedade pública ou privada, registrada no território de qualquer país que tenha ratificado

os termos da Convenção 166 da OIT. Mediante aprovação prévia de entidades de classe, a Convenção 166 da OIT poderá ser aplicada também aos navios de pesca.

Nos termos da Convenção 166 da OIT, o trabalhador marítimo tem direito a ser repatriado, quando: (i) expirar o prazo do contrato de trabalho que, nos termos do Decreto 6.968/2009, não poderá exceder a 9 meses; (ii) ocorrer a rescisão antecipada do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, sem justa causa (observadas as normas aplicáveis); (iii) houver motivo médico que exija a repatriação, como doença ou acidente –

relacionado ou não ao trabalho –, ficando a repatriação sujeita a autorização do médico responsável; (iv) houver naufrágio; (v) se verificar a falência, venda ou mudança do registro do navio ou qualquer outro motivo análogo envolvendo o armador ou empregador; e (vi) o navio se dirigir a uma zona de guerra aonde o trabalhador marítimo não aceitar ir.

Em caso de repatriação, o armador ou o empregador ficará responsável pelo custeio das seguintes despesas de repatriação: (a) passagem até o ponto de destino escolhido para a repatriação (definido no momento da contratação do trabalhador marítimo); (b) alojamento e alimentação do momento em que o trabalhador deixar o navio até sua chegada ao ponto de destino escolhido para a repatriação; (c) remuneração e benefícios até a chegada do trabalhador no ponto de destino (observando o que dispõe a lei e/ou os acordos coletivos aplicáveis); (d) o transporte de até 30 kg de bagagem pessoal até o ponto de destino escolhido para a repatriação; e (e) tratamento

médico, caso necessário.

O armador ou o empregador que descumprir as normas da Convenção 166 da OIT e do Decreto 6.968/2009 ficará sujeito à fiscalização, por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, se o navio estiver em águas territoriais brasileiras. Caso a repatriação seja recusada pelo armador ou empregador, a União Federal e/ou as autoridades competentes do país onde estiver localizada a embarcação promoverão a repatriação, sendo os custos cobrados posteriormente do armador, ou da empresa sediada no Brasil que pertencer ao grupo econômico do armador ou do empregador.

Quando o desembarque e respectiva repatriação tiverem sido motivados por falta grave, cometida pelo trabalhador marítimo, o empregador ou armador terá direito, nos termos da Convenção 166 da OIT, ao ressarcimento total ou parcial do custo da repatriação, observados os termos da legislação e das normas coletivas aplicáveis.

NOTÍCIAS DE INTERESSE

Contribuição Sindical Patronal de *Holdings* – exigível ou não?

A contribuição sindical é um tributo concebido no interesse tanto das categorias profissionais (trabalhadores) como das categorias econômicas (empresas), servindo para custear a atividade sindical de modo geral e, em parte, contribuindo para a Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Pelo artigo 579 da CLT, a contribuição sindical será devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. Por categoria econômica deve-se entender o grupo formado por empresas de atividades idênticas, similares ou conexas. O artigo 580 da CLT, por sua vez, é expresso ao estipular que o valor da contribuição sindical será devido por empregadores. Nos termos da

legislação trabalhista, empregador é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

De forma bastante resumida, *Holding* é a empresa que tem por objeto a participação em outras empresas. *Holdings* em geral não possuem empregados e sua principal atividade está relacionada à organização e coordenação das empresas nas quais detém participação.

Neste contexto, surgem as seguintes questões: *Holding* é empregador? *Holding* integra uma categoria econômica? *Holding* tem interesse em negociar condições de trabalho com Sindicato dos Trabalhadores? *Holding* deve pagar contribuição sindical patronal?

Dentro do modelo sindical vigente no país, é possível entender que as *Holdings* pertencem a

uma categoria econômica, porém, sem empregados, não são empregadoras e não se beneficiam da atividade desempenhada pelo Sindicato Patronal. Desde 2005, a Nota Técnica nº 50, do Ministério do Trabalho e Emprego, afastou da incidência da contribuição sindical os empresários que não contratam empregados. Nesse mesmo sentido, é defensável a inexigibilidade do pagamento da contribuição sindical pelas *Holdings*.

No entanto, há também entendimento de que o fato gerador para pagamento da contribuição sindical patronal é o simples enquadramento em determinada categoria econômica, independentemente de a empresa contratar ou não empregados, tanto que a base de cálculo da

contribuição a ser paga pela empresa é o seu capital social, sem vinculação ao número de empregados.

A questão ainda é bastante controversa tanto na doutrina como na jurisprudência, não existindo a seu respeito posicionamento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho.

Na prática, vale lembrar que, ainda que existam argumentos jurídicos contrários ao pagamento da contribuição sindical das *Holdings*, o custo do ajuizamento e acompanhamento de uma ação com tal objeto pode não compensar o benefício eventualmente alcançado ao final, se a empresa tiver sucesso no desfecho da demanda.

NOTÍCIAS DOS TRIBUNAIS

Lei nº 12.098 publicada em 24.11.2009 prevê alteração na composição interna do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região.

O Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, que abrange a cidade de São Paulo e outras cidades dentro da área metropolitana, é atualmente composto por 64 Desembargadores, sendo que 4 Desembargadores desempenham os cargos de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial e Corregedor Regional e os demais 60 Desembargadores estão divididos dentre as 12 Turmas existentes.

A Lei nº 12.098/2009, que alterou a composição do Tribunal, aumentou de 64 para 94 o número de Desembargadores no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Desses 30 novos

Desembargadores, 24 cargos deverão ser ocupados por Juizes atualmente titulares de Varas do Trabalho e 6 serão destinados à representação da Ordem dos Advogados do Brasil e do Ministério Público do Trabalho.

Ainda não há informação acerca da data em que esses novos cargos de Desembargador serão preenchidos, mas é provável que sejam criadas 6 novas Turmas no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, o que possivelmente vai agilizar o julgamento das ações em segunda instância, com a formação de nova jurisprudência sobre temas atualmente em debate.

Supremo Tribunal Federal (STF) aprova 2 (duas) novas Súmulas Vinculantes relativas à competência da Justiça do Trabalho

Em 30.12.2004, através da Emenda Constitucional nº 45, foi adicionado à Constituição Federal o artigo 103-A, que trata da súmula vinculante, nos seguintes termos:

“O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício

ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e

à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.”

Assim, uma vez publicada súmula vinculante aprovada pelo STF, deixa ela de ter caráter meramente consultivo e facultativo quanto à sua observância, passando a ter efeito impositivo e, portanto, não podendo ser contrariada pelos demais órgãos do Poder Judiciário e pela administração pública direta e indireta em todas as esferas. A súmula, então, passa a ter eficácia vinculante sobre decisões futuras.

Em dezembro de 2009, foram aprovadas e publicadas as 2 (duas) primeiras súmulas vinculantes que tratam de competência da Justiça do Trabalho no processamento e julgamento de ações.

A primeira delas é a Súmula Vinculante nº 22, que afirma que:

“Súmula Vinculante 22: *A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau*

quando da promulgação da Emenda Constitucional no 45/04. Fonte de Publicação: DJe nº 232/2009, p. 1, em 11/12/2009. DOU de 11/12/2009, p. 1”

A segunda delas é a Súmula Vinculante nº 23, que determina que:

“Súmula Vinculante 23: *A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada. Fonte de Publicação: DJe nº 232/2009, p. 1, em 11/12/2009. DOU de 11/12/2009, p. 1.”*

Esses eram os entendimentos em matéria constitucional que vinham sendo adotados pelos Tribunais que, após reiteradas decisões, foram pacificados com a edição das Súmulas Vinculantes.

Dessa forma, agora está definitivamente definido que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar (i) ações relativas à indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho apresentadas por empregado contra empregador e (ii) ações possessórias movidas em decorrência do exercício do direito de greve por trabalhadores da iniciativa privada.

O Boletim **W4Co.** é desenvolvido bimestralmente pelos profissionais que integram a Área Trabalhista de Pinheiro Neto Advogados, sendo 3 sócios, 12 associados, 4 estagiários e 4 paralegais.

Sócios da Área Trabalhista: Luis Mendes (Coordenador); Anna T. Monteiro de Barros e Thais Galo.

Colaboraram com esta edição: Anna T. Monteiro de Barros, Andrea Cristina Okada, Renata Husek, Thereza Cristina Carneiro, Maurício Guidi, Thiago Teno e Nathalia Molina.

RUA HUNGRIA, 1.100,
01455-000 SÃO PAULO, SP
T.: +55 (11) 3247-8400
F.: +55 (11) 3247-8600
BRASIL

AV. NILO PEÇANHA, 11, 8º ANDAR
20020-100 RIO DE JANEIRO, RJ
T.: +55 (21) 2506-1600
F.: +55 (21) 2506-1660
BRASIL

SAFS QUADRA 2, BLOCO B,
3º ANDAR, ED. VIA OFFICE,
70070-600, BRASÍLIA, DF
T.: +55 (61) 3312-9400
F.: +55 (61) 3312-9444
BRASIL

PNA@PN.COM.BR
WWW.PINHEIRONETO.COM.BR