

PÁGINAS **4 E 5** FATOS EM ANÁLISE**DECISÃO DO TRIBUNAL**REGIONAL DO TRABALHO (TRT) ENTENDE QUE A ADOÇÃO DE **PISO DIFERENCIADO** NÃO FERRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE AS EMPRESAS.PÁGINA **6** VisãoIVES GANDRA MARTINS, PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DE DIREITO DA FECOMERCIO^{SP}, **ANALISA OS IMPACTOS** CAUSADOS NO DESENVOLVIMENTO EM RAZÃO DA **GUERRA DO ICMS**

DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO CONFIRMA A LEGALIDADE E A IMPORTÂNCIA DO REPIS

O INCISO IX DO ART. 170 DA CF/88 ESTABELECE QUE A ORDEM ECONÔMICA DEVE OBSERVAR O PRINCÍPIO DE TRATAMENTO FAVORECIDO PARA REFERIDAS EMPRESAS

CAPA

BREVE HISTÓRICO

DESDE 1988, O SISTEMA CONSTITUCIONAL BRASILEIRO PREVÊ O TRATAMENTO DIFERENCIADO PARA AS PEQUENAS EMPRESAS

POR ESSA RAZÃO, O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO PERCEBEU VARIADAS APROVAÇÕES LEGISLATIVAS QUE OBJETIVARAM EFETIVAR O TRATAMENTO DIFERENCIADO TÃO VISLUMBRADO PELA CONSTITUIÇÃO. DIVERSAS E PULVERIZADAS FORAM ESSAS INICIATIVAS ATÉ QUE, EM 2006, FOI PROMULGADA A LEI COMPLEMENTAR 123, INSTITUINDO O ESTATUTO NACIONAL DAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

EMBORA DISCORRESSE FARTAMENTE SOBRE QUESTÕES TRIBUTÁRIAS, A LC 123/2006 NÃO SE LIMITOU A ESSE TEMA: FOI ALÉM E ESTABELECEU TAMBÉM OUTROS TIPOS DE BENEFÍCIO, TAIS COMO ISENÇÃO DE EMOLUMENTOS PARA PROTESTO DE TÍTULOS (ART. 73), ACESSO AOS JUIZADOS ESPECIAIS CÍVEIS (ART. 74) E, AINDA, CUSTOS DIFERENCIADOS EM PROCEDIMENTOS DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM (ART. 75). MAS NÃO FOI SÓ ISSO: O ESTATUTO DA MICROEMPRESA, EM SEU CAPÍTULO VI, REGISTROU, COMPLEMENTARMENTE, A NECESSIDADE DE SIMPLIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO, ACESSO À JUSTIÇA E PREFERÊNCIA DA FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA PARA QUESTÕES TRABALHISTAS ENVOLVENDO MICROEMPRESAS.

ESSE FOI O CONTEXTO DE NASCIMENTO DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), QUE SERÁ ANALISADO MAIS DETALHADAMENTE A SEGUIR PELO VEREDICTO.

CAPA

Por meio de negociações coletivas de trabalho, que podem culminar de forma positiva na assinatura da convenção coletiva, obtém-se a concordância plena do sindicato de empresas e do de empregados com relação às regras relacionadas às condições de trabalho para determinada categoria, em relação a estipulado período. Justamente nesse documento jurídico que emana das atribuições constitucionais atinentes às entidades sindicais (cf. art. 7º, XXVI e art. 8º da Carta Magna), é que se inseriu o regime diferenciado de pisos salariais para utilização pelas empresas que comprovam o preenchimento de certos requisitos.

De início, percebe-se que, em convenções que contêm o Repis, os valores dos pisos salariais para as micro e pequenas empresas são levemente inferiores se comparados aos pisos fixados para as empresas comuns. Contudo, a prática tem demonstrado que seus resultados são consideráveis quando sopesado seu efeito econômico cumulativo (analisando-se todo o período de vigência da convenção, por exemplo).

Ademais, é fato que essa pequena variação certamente é apta a incentivar a criação de novas vagas de emprego, além de possibilitar o incremento dos investimentos da própria empresa na melhoria das condições de trabalho.

Efetivamente, até pela aprovação plena das entidades de representação dos trabalhadores, não há qualquer prejuízo para os empregados nas microempresas sujeitas ao Repis. Pelo contrário: como se verá adiante, um dos principais requisitos para que a microempresa possa implementar o Repis em sua folha de pagamento é a comprovação de cumprimento integral de todas as demais regras previstas no instrumento coletivo de trabalho.

Ou seja, a outra face do Repis – além da vantagem econômica à microempresa, é seu potencial extremamente favorável à classe trabalhadora para incentivar que toda a norma coletiva seja cumprida à risca. Por esse motivo, a adesão ao Repis não pode ser feita de forma automática: o microempresário interessado em praticar os pisos salariais diferenciados submete-se a procedimento detalhado de análise pelas entidades sindicais para comprovação de que todos os requisitos previstos na convenção coletiva de trabalho serão cumpridos.

Além disso, na análise mencionada, havendo a constatação de qualquer irregularidade, a empresa será comunicada a corrigi-la em determinado prazo ou terá seu pedido de adesão ao Repis indeferido. Também é oportuno esclarecer que na hipótese de verificação de falsidade nas declarações que ensejaram o deferimento da adesão ao regime, proceder-se-á ao desequadramento da empresa do Repis, imputando-se à mesma a obrigação de pagamento de todas as diferenças salariais existentes, além de eventuais responsabilizações decorrentes de lei.

Vale mencionar, ainda, que para deixar todo o procedimento de adesão ao Repis ainda mais transparente, é comum que as entidades sindicais envolvidas (patronal e profissional) troquem informações sobre as empresas que aderiram ao regime especial, para possibilitar o importante acompanhamento do cumprimento integral da convenção coletiva.

E, por fim, para comprovar perante terceiros a legalidade da utilização dos pisos salariais diferenciados, a microempresa deve deter e exibir, quando necessário, o *Certificado de Adesão ao Repis*, emitido conjuntamente pelas entidades sindicais patronal e profissional.

Como se nota, a inserção da cláusula do Repis na convenção coletiva, formalizada nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, confirma mais uma vez a importância da atuação eficaz das entidades sindicais, que são absolutamente competentes para estipular condições de trabalho que se transformam em reconhecidas e relevantes fontes do Direito do Trabalho Moderno no Brasil.

Desse modo e, em conclusão, se a legislação trabalhista tradicional ainda suplica por atualização, os frutos produzidos pela atuação do sindicalismo sério certamente demonstram que as negociações coletivas ainda podem ser a solução para a modernização gradativa das relações do trabalho no País.

JURISPRUDÊNCIA

Como dito anteriormente, o Regime Especial de Piso Salarial (Repis) é o benefício previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que possibilita às empresas praticarem salários normativos menores do que aqueles praticados por empresas de médio ou grande porte, desde que observados alguns requisitos básicos, tais como: (i) comprovação do porte das empresas como ME ou EPP; (ii) apresentação do Certificado de Adesão ao Repis e (iii) declaração quanto ao cumprimento integral da CCT.

Com base nessa premissa, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região negou provimento a recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho, mantendo a decisão de primeiro grau (Processo nº 0000770-42.2010.5.15.0020), que reconheceu a legalidade do instituto do Repis. Sustentava o MP (recorrente) que seria inconstitucional a fixação de piso salarial diferenciado por meio de norma coletiva.

PEQUENAS EMPRESAS TÊM ENQUADRAMENTO PARTICULARIZADO

JUSTIÇA REAFIRMA O ENTENDIMENTO DE TRATAMENTO DIFERENCIADO PARA EMPRESAS

A decisão da relatoria da dra. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa, do TRT, manifestou o entendimento de que a adoção do piso diferenciado não fere o princípio da igualdade

A relatoria entende que o *discrímen* é justo e adequado. Seguindo essa linha, foram trazidos à baila os ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello no sentido de que *“grupos distintos devem ser tratados de forma distinta e justamente na imposição dessas diferenças, quando devidamente aplicadas, é que o princípio da igualdade se mostra relevante”*. Na decisão em comento mencionou-se, ainda, a atualidade da aplicação da lição aristotélica de que *“igualdade consiste em tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais”*.

Aliás, registrou a relatora que não haveria nenhuma razoabilidade *“em exigir que dois empregadores com portes econômicos absolutamente distintos paguem o mesmo piso salarial a seus empregados, ainda que esses atuem desenvolvendo funções similares”*. E a julgadora prosseguiu afirmando que *“aquele que se emprega em grande e poderosa multinacional já sabe que auferirá melhores salários do que aquele que trabalha em favor de pequeno empresário”*.

De outra sorte, importa também noticiar que a 4ª Turma do TRT 15ª Região, no julgamento do recurso ordinário promovido por uma empresa (Pro-



cesso nº 0000627-86.2010.5.15.0106), reformou sentença de primeiro grau para autorizar a prática de piso salarial diferenciado independentemente da expedição do *Certificado de Adesão* pela entidade sindical.

Nessa decisão, o tribunal entendeu que o simples fato de a empresa comprovar a condição de ME (requisito previsto no parágrafo 1º, da cláusula 6ª da CCT aplicável) já lhe daria direito à utilização dos pisos salariais diferenciados. Contudo, a análise mais aprofundada do caso em questão res-

salta a ocorrência de inobservância dos parágrafos 6º e 11, dessa mesma cláusula da convenção coletiva. Por essa razão, entende-se que a colenda turma teria se furtado de exigir o cumprimento integral dos demais requisitos previstos em convenção para acesso ao Repis. Nota-se, outrossim, que esse tipo de posicionamento pode fragilizar as exigências previstas em convenção, que são justamente estipuladas para revestir de segurança e efetividade o instituto do Repis, sob todos os seus aspectos.

JUSTIÇA ANALISA A APLICAÇÃO DA CLÁUSULA DO REPIS

MAIORIA DAS DECISÕES DO TRT/SP RECONHECE A NECESSIDADE DE CUMPRIMENTO INTEGRAL DA CLÁUSULA DO REPIS PARA SUA UTILIZAÇÃO



Os julgados recentes têm demonstrado claramente a tendência jurisprudencial para a questão do Repis: a maioria das decisões considera a plena legalidade do instituto, mas também se registra o entendimento de que não basta a prova da condição micro ou pequena empresa, ou comprovante de opção pelo Simples, para sua utilização.

Para que seja reconhecida a legitimidade de sua aplicação, faz-se imprescindível a análise, pela entidade sindical, do cumprimento dos requisitos para adesão. E essa análise culmina na expedição, pelo sindicato, do Certificado de Adesão ao Repis, que tem sido considerado pelos tribunais como documento obrigatório para a utilização dos pisos salariais especiais.

A principal consequência da utilização indevida da cláusula do Repis é evidente: a empresa poderá ser compelida ao pagamento do piso comum

da categoria, com efeitos retroativos e contemplando todos os reflexos salariais pertinentes. É o que ficou registrado no seguinte julgado:

A recorrente afirma que se trata de empresa de pequeno porte desde sua constituição, em 11/3/2002, conforme declaração de enquadramento registrada na Junta Comercial, optante pelo Simples Nacional, e assim, enquadra-se na Cláusula 07ª, § 4º, “b”, da Convenção Coletiva de Trabalho (fls. 17/100), que trata do Regime Especial de Piso Salarial (Repis). Assim, aduz que não há que se falar em pagamento inferior ao salário normativo da categoria, eis que aplicou o piso salarial previsto no Repis, sendo indevidas as diferenças salariais. (...) Todavia, analisando-se a cláusula 07ª das Convenções Coletivas de Trabalho acostadas com a inicial (fls. 21 e 66), que dispõe sobre o Regime Especial de Piso Salarial (Repis), observa-se que há certos requisitos, cumulativos, no § 3º da

cláusula em tela a serem preenchidos pela empresa solicitante ao tratamento diferenciado, os quais não foram comprovados. Nesse sentido, o item “f” do § 3º, da cláusula 07ª, Convenção Coletiva de 2008/2009 (fls. 67): “f) As empresas somente poderão praticar os pisos especiais aos empregados admitidos no mês SUBSEQUENTE à efetiva aprovação ou renovação da solicitação aos sindicatos convenentes.” Infere-se, portanto, que a aplicação das cláusulas de instituição e condições para utilização do Regime Especial de Piso Salarial deve ser verificada em sua integralidade, evitando-se distorções e enfraquecimento da proposta. Por essa razão e como demonstrado acima, a empresa que infringir as condições do Repis poderá ser condenada ao pagamento das diferenças salariais, bem como ao pagamento de multa pelo descumprimento da cláusula em favor do empregado prejudicado.



A GUERRA FISCAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Retirar dos estados o direito de opor-se a incentivos fiscais de ICMS concedidos por outra unidade da Federação que lhe prejudiquem diretamente é abolir o verdadeiro pacto federativo. Os incisos IV, V e VI do § 2º do artigo 155 da Constituição Federal outorgam ao Senado e aos estados um regime jurídico para determinação das alíquotas internas, interestaduais e de exportação do ICMS e determinam o quórum necessário para tanto: maioria absoluta (ou seja, 2/3) nas votações realizadas pelo Senado e unanimidade naquelas orquestradas pelos estados e pelo Distrito Federal.

Entendo, pois, que a unanimidade para aprovação de incentivos fiscais no âmbito do Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz) é imposição constitucional e não decorrência de legislação subordinada à Lei Suprema. A meu ver, a questão é, na verdade, cláusula pétrea da Carta Magna, imodificável por força do inciso I do § 4º do artigo 60 da Constituição Federal: “§ 4º — Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I – a forma federativa de Estado”.

Ora, na autonomia financeira dos estados, é o Imposto sobre Circulação

RETIRAR DOS ESTADOS O DIREITO DE OPOR-SE A INCENTIVOS FISCAIS DE ICMS CONCEDIDOS POR OUTRA UNIDADE DA FEDERAÇÃO QUE LHE PREJUDIQUEM DIRETAMENTE É ABOLIR O VERDADEIRO PACTO FEDERATIVO

de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS) a grande fonte de receita. Ocorre que a estadualização desse tributo implica existência de regras na Lei Suprema destinadas a evitar que os estados sejam privados do direito de dirigir suas políticas regionais ou que sejam pressionados a conceder benefícios por autênticos “leilões”, provocados por investidores que escolhem o local de sua instalação em função de benefícios que este ou aquele estado ofereça.

É exatamente esse tipo de “leilão” que a Suprema Corte atalhou recentemente, exigindo que para a concessão de estímulos no âmbito do ICMS haja unanimidade autorizativa dos 26 es-

tados e do Distrito Federal. Clara sinalização de que agir de forma contrária, além de ferir de forma direta a Constituição, feriria, também, o sistema federativo do Estado brasileiro.

Se um estado sofre, na Federação, desfiguração tributária devido à sistemática não cumulativa do ICMS, sendo obrigado a reconhecer créditos presumidos, mas inexistentes, concedidos por outras unidades federativas sem sua concordância, as empresas em seu território tornam-se descompetitivas e sem condições concorrenciais, dada a invasão de produtos estimulados, à margem do consenso unânime. Com nitidez, o pacto federativo torna-se uma farsa, e a Federação, um sistema debilitado, restando a tríplice autonomia (política, administrativa e financeira) seriamente maculada.

É que, sem autonomia financeira, a autonomia política fica reduzida e a administrativa, limitada.

Ives Gandra Martins
Presidente do Conselho Superior de Direito da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)

VEREDITO

FECOMERCIO SP

PRESIDENTE: Abram Szajman
DIRETOR EXECUTIVO: Antonio Carlos Borges
COLABORAÇÃO: Assessoria Técnica
COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO: Fischerz Indústria Criativa
DIRETOR DE CONTEÚDO: André Rocha
EDITORA EXECUTIVA: Selma Panazzo
EDITORA ASSISTENTE: Denise Ramiro
PROJETO GRÁFICO E ARTE: TUTU
FALE COM A GENTE: aj@fecomercio.com.br
R. Dr. Plínio Barreto, 285 - Bela Vista - 01313-020

Mostre seu produto na vitrine do melhor ponto de São Paulo

Anuncie na Revista Comércio & Serviços.
A única que fala diretamente com todas as empresas do segmento no Estado de São Paulo

www.fecomercio.com.br
revista@fecomercio.com.br

