CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA -FADI

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GUSTAVO DE PAULA CUNHA

OS ACORDOS TRABALHISTAS E SUA INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA

Barbacena 2019

CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA -FADI

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GUSTAVO DE PAULA CUNHA

OS ACORDOS TRABALHISTAS E SUA INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me Ana Cristina Silva Iatarola

Barbacena 2019

GUSTAVO DE PAULA CUNHA

OS ACORDOS TRABALHISTAS E SUA INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em 27/06/2019

_____

Professora Me. Ana Cristina Silva Iatarola

ORIENTADORA

_____

Prof. Esp. Luiz Carlos Rocha de Paula

_____

Prof. Esp. Ítalo Paolucci Cascapera Sogno

Barbacena 2019

AGRADECIMENTOS

É nesta singela homenagem que dedico aos meus pais, Agnado Luiz Cunha e Silvana de Paula Cunha a oportunidade de estar completando mais uma etapa que é a graduação em ensino superior. E agradeço a Liliane de Paula que não mediu esforços para fazer com que esse sonho fosse realizado, apesar de tantas dificuldades sem essas pessoas nada disso seria possível.

E por fim, a Carolina Mendes Bortolussi, que durante toda a jornada sempre permaneceu comigo e confiando em minha capacidade, a todos deixo aqui meus agradecimentos.

“Lutemos por um mundo novo... um mundo bom que a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê futuro à mocidade e segurança à velhice.”

Charles Chaplin

RESUMO

Esta monografia tem o objetivo de identificar um ponto de vista diferenciado no que se refere à incidência tributária nos acordos trabalhistas, logo, este tema fica diretamente atrelado a repasses previdenciários e à incidência do Imposto de Renda, tema que será exposto com as peculiaridades do assunto, ficando estabelecida uma ordem cronológica de raciocínio sobre a evolução do direito do trabalho, sendo: O trabalho do homem; O êxodo rural; A revolução industrial; A necessidade de se tutelar o empregado; A Justiça do Trabalho; Os métodos alternativos de solução de conflitos; Tipos de incidência no seguimento trabalhista; Rendimentos não tributados; A competência do juiz do trabalho para a execução fiscal; A execução de verbas rescisórias como verbas indenizatórias; Uma solução através de uma fiscalização mais rígida por parte das autoridades competentes no que se refere à homologação de acordos extrajudiciais.

Palavras chaves: Incidência. Tributação. Acordos Trabalhistas. Rendimentos. Direito Trabalho. Homologação. Execução.

ABSTRACT

This monograph aims to identify a different point of view regarding the tax incidence in labor agreements, so this issue is directly linked to social security and the incidence of Income Tax, a theme that will be exposed with the peculiarities of the subject , establishing a chronological order of reasoning on the evolution of labor law, being: The work of man; The rural exodus; The industrial revolution; The need to protect the employee; The Labor Court; Alternative methods of conflict resolution; Types of incidence in the labor follow-up; Non-taxable income; The jurisdiction of the labor court for tax enforcement; The execution of severance funds as indemnity funds; A solution through stricter supervision by the competent authorities regarding the approval of out-of-court settlements..

Keywords: incidence. Taxation. Labor Agreements. Income. Labor Law. Homologation. Execution.

SIGLAS E ABREVIAÇÕES

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IR - Imposto de Renda

PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PIS - Programa de Integração Social

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SLJ - Serviço de Cálculos Judiciais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....9

1. O TRABALHO DO HOMEM 10

1.1 O êxodo rural 11
1.2 A Revolução Industrial 12
1.3 A necessidade de se tutelar o empregado 14

2. A JUSTIÇA DO TRABALHO.....16

3. OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....18

4. TIPOS DE INCIDÊNCIA NO SEGUIMENTO TRABALHISTA..... 22

5. RENDIMENTOS NÃO TRIBUTADOS.....24

6. A COMPETÊNCIA DO JUIZ DO TRABALHO PARA A EXECUÇÃO FISCAL 29

7. A EXECUÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS COMO VERBAS INDENIZATÓRIAS..... 32

8. UMA SOLUÇÃO ATRAVÉS DE UMA FISCALIZAÇÃO MAIS RÍGIDA POR PARTE DAS AUTORIDADES COMPETENTES NO QUE SE REFERE À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS.....37

CONSIDERAÇÕES FINAIS 38

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....39

ANEXO 41

INTRODUÇÃO

A Justiça do trabalho é um ramo do direito atual que possui diversas atribuições, sendo que a Justiça do trabalho é um ramo do Direito independente e indiretamente cuida de diversas questões do direito de modo geral, assim como o Direito Previdenciário, o Direito Tributário e o Direito Constitucional. A Natureza da Justiça do Trabalho é tornar a Justiça algo mais célere, partindo do pressuposto que suas discussões têm natureza alimentar e de subsistência, por outro lado o Direito Previdenciário também tem essas prerrogativas, mas por questões adversas este ramo não pertence diretamente à seara trabalhista.

Esta monografia tem o objetivo de identificar um ponto de vista diferenciado no que se refere à incidência tributária nos acordos trabalhistas, logo, este tema fica diretamente atrelado a descontos previdenciários e a incidência de Imposto de Renda e Proventos de Qualquer Natureza que no sentido que será exposto irá demonstrar peculiaridades do assunto, ficando estabelecida uma ordem cronológica de raciocínio sobre a evolução do direito do trabalho, sendo: O trabalho do homem; O êxodo rural; A revolução industrial; A necessidade de se tutelar o empregado; A Justiça do Trabalho; Os métodos alternativos de solução de conflitos; Tipos de incidência no seguimento trabalhista; Rendimentos não tributados; A competência do juiz do trabalho para a execução fiscal; A execução de verbas rescisórias como verbas indenizatórias; Uma solução através de uma fiscalização mais rígida por parte das autoridades competentes no que se refere à homologação de acordos extrajudiciais.

Para a realização deste trabalho foram efetuadas pesquisas bibliográficas e por meio eletrônico, analisando também processos trabalhistas homologados pela Justiça do Trabalho, em especial o processo nº 0010766-42.2016.5.03.0132 da Vara de Trabalho de Barbacena**,** a fim de enriquecer a coleta de informações e permitir um aprofundamento no estudo do Direito do Trabalho e a Incidência Tributária nos acordos trabalhistas.

Assim, esta obra tem a finalidade de indicar situações, em que haverá tributação nas decisões trabalhistas e acordos firmados, bem como as controvérsias existentes quanto à competência para recolher o tributo, pois embora seja matéria da área tributária, a incidência tributária é de cunho trabalhista.

1. TRABALHO DO HOMEM

O marco inicial da história do trabalho no Brasil foi com a escravidão. Na época da colonização foram escravizados indígenas nativos e posteriormente os negros trazidos da África. Não eram considerados como sujeitos de direitos, mas como propriedades. Com a decadência da escravidão, surgiu nova mão de obra com os imigrantes, que embora recebessem pelo trabalho, o salário era a baixo e praticamente não havia direitos trabalhistas. Com a Revolução Inglesa e a crise da cultura do café, surgiram indústrias no Brasil e a relação de trabalho se tornou mais complexa. Após a Primeira Guerra Mundial e as políticas trabalhistas de Getúlio Vargas, tivemos uma expansão fabril e um crescimento da mão de obra assalariada. O vínculo empregatício era celebrado por acordos verbais, e as condições de trabalho eram precárias. Segundo NASCIMENTO (2018, p. 48):

> ... O surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930) auxiliaram no surgimento do direito do Trabalho.

As primeiras leis de proteção e concessão de benefícios para os trabalhadores só começaram a surgir no século XX, culminando com a elaboração do Decreto Lei nº 5.452/43, que foi denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quando pensamos no trabalho, vários questionamentos nos vêm à mente, de modo a tentarmos compreender qual o significado dele em nossa existência. A relação que se pode estabelecer entre o trabalho e a existência estão centralizadas nas constantes necessidades de verificar os diversos significados atribuídos pelo homem ao espaço social ocupado no contexto do trabalho.

Em relação ao conceito do trabalho, muitos adotam o ponto de vista de que ele é um fardo, de que o homem trabalha para sobreviver, ou, se for afortunado, a fim de conseguir dinheiro suficiente para poder fazer as coisas de que realmente gosta. Sendo assim, o trabalho é parte essencial da vida humana, uma vez que constitui aquele aspecto de sua vida que lhe dá status e o liga a vida em sociedade, de modo que as pessoas tendem a gostar de seu trabalho, ou procurar um trabalho que lhe traga verdadeira satisfação profissional e pessoal.

O trabalho é uma atividade social, sendo que a moral do trabalhador não tem relação com as condições materiais do trabalho. A temperatura, iluminação, ruídos e umidade que afetam a saúde física e o conforto, e não a motivação. Sob condições normais, o dinheiro é um dos incentivos motivacionais menos importantes, em analogia com a satisfação pessoal de cada indivíduo.

O desemprego é um poderoso incentivo negativo, porque acaba por eliminar o homem da sociedade, de maneira que todos de certa forma colocam o trabalho como algo essencial ao homem, assim como a dignidade da pessoa humana. Possuir um ofício, uma forma de contribuir para a sociedade como um todo é um dos pilares que devem ser prioridade das autoridades competentes, assim, nas palavras de NASCIMENTO (2011, p. 56):

> Todas as Constituições democráticas afirmam o dever do Estado de proteger o trabalho; o Estado afirma que ele deve elevar o trabalho humano à dignidade de bem social cuja preservação é do interesse da coletividade. Esta ideia não é nova, ela é o corolário dos princípios afirmados na França em 1848, mas sua expressão é nova.

1.1 - O Êxodo Rural

O Êxodo é o nome dado para a saída de um grupo de pessoas de uma região para outra. É caracterizado pela emigração da população residente em zona rural com destino às áreas urbanas. Essa modalidade de migração ocorre em várias partes do planeta, fato que intensifica o processo de urbanização dos países.

Com isso, os camponeses que antes trabalhavam no campo, passaram a laborar na indústria, sendo expostos a um ambiente de trabalho totalmente diferente da realidade que estavam acostumados. No entanto, tal mudança trouxe consigo problemas, dentre eles o aumento do índice de mortalidade da população devido ao trabalho suas devidas circunstâncias, ou seja, o trabalhador era exposto em seu posto de trabalho a condições deploráveis, vista ao trabalho do campo.

Com a ilusão de que do êxodo rural proporcionasse melhor qualidade de vida e de trabalho, ocorreu que devido às citadas condições surgiram movimentos em prol do trabalhador, dente eles destaca-se a Revolução Industrial do século XVIII que foi um dos mais importantes movimentos de reivindicação de melhores condições de trabalho.

Sendo assim, destaca-se a diminuição da qualidade de vida do trabalhador que anteriormente estava exposto a um ambiente de trabalho sadio e posteriormente pelo êxodo rural passou a ter uma qualidade de vida abaixo das expectativas.

No Brasil, o êxodo rural se destacou na década de 1950 e na década de 1960, ocorrendo à migração de grandes massas para a Região Sudeste, atraindo pessoas em busca de empregos e melhores condições de vida. A construção da capital brasileira também foi uma grande alavanca para o êxodo de pessoas principalmente em direção da região Centro-oeste, no lugar que hoje se situa o Distrito Federal.

Por outro lado o êxodo rural pode gerar vários problemas de ordem socioeconômica

como: o inchaço das cidades, moradias em locais inadequados, superpovoamento de bairros pobres, aumento de favelas, aumento do desemprego, subemprego, violência entre outros.

Portanto, o êxodo rural pode gerar transtornos para toda a sociedade, principalmente para as pessoas que deixaram o campo com o intuito de obter melhores condições de vida nas cidades e que não conseguiram atingir esse objetivo. Nesse sentido, se faz necessária à realização de políticas públicas para solucionar esses problemas, proporcionando subsídios para os pequenos produtores rurais, maiores investimentos nas atividades do campo, evitando a migração por falta de oportunidades.

1.2 - A Revolução Industrial

A Revolução industrial teve grande importância dentro da seara trabalhista, pois a mesma deu o pontapé inicial para o início de melhorias, na forma que se destacou na Europa nos séculos XVIII e XIX. Dessa revolução, destacou-se a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas.

Após o chamado êxodo rural, que foi a migração do camponês para a área urbana, surgiu à necessidade de transferir a produção que até então era artesanal para o uso de máquinas, máquinas estas primitivas em comparação com a tecnologia atual, na forma que não dispunham da segurança necessária para proteção do empregado e seu ambiente laboral.

Até meados do século XVIII a maioria da população europeia sobrevivia no campo, onde se consumia o que produzia. Tudo era produzido de maneira artesanal, assim, o produtor dominava todo o processo produtivo. Apesar de a produção ser predominantemente artesanal, países mais adiantados como a França e a Inglaterra possuíam manufaturas, grandes oficinas onde diversos artesãos realizavam as tarefas manualmente, entretanto subordinados ao proprietário. Sem perceber o camponês que anteriormente dominava a técnica de fabricação, começou a contribuir para apenas uma etapa da produção.

Diversos foram os pioneiros deste episódio da história, dentre eles a Inglaterra que foi precursora na Revolução Industrial por diversos fatores, entre eles por ser possuidora de uma rica burguesia pelo fato de ser um país geologicamente privilegiado pelo fato do país possuir localização junto ao mar o que facilitava a exploração dos mercados ultramarinos e por se uma importante zona de livre comércio da Europa.

Como muitos empresários objetivaram lucrar mais, o operário era explorado cada vez mais sendo forçado a trabalhar até 15 (quinze) horas por dia em troca de um salário baixo. Além do mais, crianças e mulheres também eram obrigadas a trabalhar para contribuir com o sustento de suas famílias, ora, caindo por terra, tal jornada de trabalho era totalmente

desgastante para o trabalhador, trazendo consequências gravosas como o alto índice de mortalidade, a baixa qualidade de vida e saúde. Segundo BRAVEARAM, (1987, p.148):

> ... no primeiro estágio do capitalismo o trabalho tradicional do artesão É subdividido em suas tarefas constituintes e executado em série por uma cadeia de trabalhadores parcelados, (…); o que mudou foi a organização do trabalho. Mas no estágio seguinte, a maquinofatura, o instrumento de trabalho É retirado das mãos do trabalhador e transferido para um mecanismo acionado por energia (...) que atua sobre o material para produzir o resultado desejado; assim, a mudança no modo de produção, que neste caso advém de uma mudança nos instrumentos de trabalho.

A situação, nesta época, era agravada pela total ausência de normas de proteção aos trabalhadores e consequentemente uma superexploração pelos empregadores, pois eram submetidos a jornadas extenuantes de trabalho e recebiam salários muito baixos. Com isso, alguns trabalhadores se revoltaram com as péssimas condições de trabalho, chegando inclusive a sabotar máquinas. Outros movimentos também surgiram nessa época com o objetivo de defender o trabalhador, uma vez que nada era feito para mudar as condições de trabalho.

Não obstante, o trabalhador em razão deste processo perdeu o conhecimento de todo a técnica de fabricação passando a executar apenas uma etapa da produção, na medida do crescimento das indústrias, ora, é evidente que camponês enganado pela ilusão do êxodo rural teve sua expectativa de vida totalmente humilhada diante das condições oferecidas.

Neste compasso, com a mecanização de toda a linha de produção, o operário passou a ser apenas uma pequena engrenagem de todo um sistema, uma vez que a máquina *"engoliu o homem"* no sentido de que o trabalhador passou a ser apenas uma peça do sistema, podendo ser substituído a qualquer tempo.

Contudo, salienta-se que na época as atividades eram assalariadas, porem a mulher ganhava metade do que o homem e também era aceito o trabalho infantil, que consequentemente tornaram-se presentes na indústria por produzirem o mesmo que o homem, porém por menor custo.

Assim, a revolução industrial deu o pontapé inicial sobre melhorias na qualidade de trabalho e de vida dos trabalhadores, sendo elas a criação de sindicatos representantes da categoria, a proibição gradativa do trabalho infantil, a limitação do trabalho feminino em fase de gestação ou lactação, o direito de greve e redução da jornada de trabalho, foram os primeiros direitos reivindicados no período.

Existe um filme chamado *Tempos Modernos***,** protagonizado pelo brilhante ator *Chalés Chaplin* que faz cenas que representam com humor, porém não escapando da dura

realidade do operário, que no entendimento capitalista pode a qualquer momento ser substituído como se fosse uma peça mecânica.

A Revolução Industrial trouxe não só mudanças tecnológicas, mas também mudanças econômicas, sociais e políticas, como também propiciou a afirmação da relação de emprego como a base do sistema econômico capitalista, e tendo assim, auxiliado no surgimento do Direito do Trabalho, onde este teria a função de proteger o trabalhador e o próprio sistema produtivo. Nas palavras de DELGADO (2017, p. 92):

> A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

O panorama inovador pós-revoluções industriais revelou a necessidade de regulamentação das relações do trabalho. A partir deste marco, surgiram legislações com a finalidade de coibir os abusos dos empregadores e preservar a dignidade dos trabalhadores. Nos dizeres de COLUCCI (2009, p.31):

> O direito a um salário digno e a uma previdência social, bem como o direito à associação sindical e o direito à greve, só seriam pautados pelos movimentos operários que se desenvolveram a partir do final do século XIX na Europa. Tais movimentos surgiram com a consciência de classe, ou seja, com a percepção pelos operários de que melhores condições de trabalho e salários dependiam inevitavelmente de sua mobilização.

1.3 A NECESSIDADE DE SE TUTELAR O EMPREGADO

O princípio *in dubio pro operário* auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Logo, quando se está diante de uma única norma passível interpretações, deve-se prevalecer aquela que seja mais favorável para o empregado. Por outro lado, reforça a tese ao se lembrar do princípio da proteção ou princípio tutelar que é a fonte do direito do trabalho, cujo objetivo consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre as partes em virtude da grande desproporcionalidade econômica entre os polos. Este princípio também está

atrelado ao princípio *in dubio pro operario*.

Não há dúvidas de que o empregado é a parte mais vulnerável de toda e qualquer atividade ocupacional, sendo que a própria história evidencia que sempre o trabalhador laborava em condições muito precárias, seja por trabalho escravo, jornada prolongada, excesso de carga, ausência de equipamentos de proteção individual e coletiva e dentre outras questões, que tiveram melhorias apenas após a revolução industrial no século XVIII, que em um lapso temporal muito grande demonstrou ser uma pequena faísca de evolução no que refere à proteção e segurança da integridade do trabalhador.

Infelizmente, algumas empresas ainda se escusam de cumprir com obrigações já determinadas em Lei pela seara Trabalhista e garantidas a todos de maneira uniforme, de tal modo é uma conquista do povo brasileiro ter a tutela do Estado no tocante a normas que protegem o trabalhador.

2. A JUSTIÇA DO TRABALHO

O Poder Judiciário exerce uma das atividades essenciais do Estado que é a função jurisdicional. Como ramo do poder judiciário, a Justiça do Trabalho lida com matérias relativas ao trabalho e suas relações. No Brasil, a sua origem foi definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, mas o Brasil não é o pioneiro neste seguimento, existem tribunais em diversos países, que julgam conflitos nas relações de trabalho, sejam eles individuais ou coletivos tais como na Alemanha, França e Espanha.

Com o advento da citada Revolução Industrial e o não envolvimento do Estado nas relações de trabalho, houve diversos conflitos envolvendo estas relações e com as paralisações arrecadavam menos impostos e que geravam conflitos sociais, houve motivação para a intervenção do Estado por meio da regulação protetiva, em maior ou menor grau de intensidade, como um mediador de conflitos, envio de conciliadores e de árbitros para julgar as controvérsias, nos quais se originaram a Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho está inserida no Poder Judiciário desde a Constituição de 1946. No Brasil a Jurisdição do Trabalho é composta Pelos Juízes do Trabalho nas respectivas varas do Trabalho se tratando da 1ª instância, pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) totalizando 24 unidades no território nacional na condição de 2ª instância e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) sendo a instância máxima ou no caso a instância extraordinária.

No entanto não existe uma codificação trabalhista e sim uma Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que nada mais é que um Decreto Lei referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho.

Ela foi criada através do Decreto-Lei n.º 5 452, de 01 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente em exercício Getúlio Vargas, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Sua criação teve inspiração na *Carta Del Lavoro*[1] do governo de Benito Mussolini na Itália, pela grande assimilação e pela amizade intima dos dois governantes, enquanto outros consideram isso como uma mistificação.

Independentemente, o Brasil era carente de uma codificação trabalhista e o Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943 embora não seja um código, trouxe melhorias significativas em prol do trabalhador. Perdurando até o presente momento.

Há críticas a respeito do tema de que a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada apenas a favor do empregado, colocando o empregador em uma posição desvantajosa, vista a quantidade de direitos do empregado e a quantidade de deveres do empregador. Outros

[1] https://pt.wikipedia.org/wiki/Carta_do_Trabalho

sustentam que a LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ou seja, a reforma trabalhista não trouxe consigo melhorias para o empregado, mas sim, vantagens ao empregador.

A natureza da Justiça do Trabalho é simples, igualar os polos em um conflito, independentemente da proporção econômica e obter a solução da forma mais célere possível, uma vez que as ações trabalhistas envolvem o poder de aquisição das pessoas, ou seja, possui caráter alimentício e de subsistência.

Outra característica da Justiça do Trabalho é obrigatoriedade tentativa de acordo ou conciliação. A justiça do trabalho é um dos ramos do direito que mais aderiu este seguimento de solução de conflitos, embora nos dias atuais essa prática já seja algo consolidado em todos os ramos, ainda assim, o acordo trabalhista tem sua importância e merece o seu destaque.

3. OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Os chamados métodos s alternativos de solução de conflitos são maneiras de resolução de uma demanda que não são impostas pelo Poder Judiciário, embora possam ter a participação do Judiciário.

Existem várias formas de solucionar um conflito sem que haja a necessidade de acionar o judiciário, uma delas, celebrar um acordo trabalhista. Quando ocorre um conflito de natureza ocupacional é comum às pessoas acionarem o judiciário, mas hoje em dia, com os métodos alternativos de solução de conflitos, e com a flexibilidade proporcionada pela reforma trabalhista, os acordos celebrados extrajudicialmente possuem de certa forma a mesma licitude e o peso de uma sentença ou acordo celebrado em cede de juízo.

O acordo entre as partes ou acerto entre empregado e empregador é uma modalidade que não estava prevista na CLT, mas rotineiramente era utilizada com o intuito de sacar o valor total do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e garantir o direito do Seguro Desemprego do funcionário desligado. Essa prática ocorria frequentemente quando o colaborador queria ser demitido por alguma razão, por exemplo, para assumir um novo emprego, mas não é vontade da empresa dispensá-lo naquele momento.

Na maioria dos caos, quando o empregador e o empregado entram em um acordo e combinam uma demissão sem justa causa, como forma de receber benefícios trabalhistas, o colaborador tem direito a sacar seu FGTS, mas devolve os 40% de multa à empresa como combinado entre eles. Essa modalidade possuía ilicitudes e era considerada fraude pelo fato do empregado retirar o FGTS esquivando-se do seu propósito, e fazendo a retirada posteriormente do Seguro Desemprego, ora, tal pratica não poderia ocorrer, pois essas garantias são necessariamente para acolher o empregado em um momento de necessidade repentina, porém nessa modalidade informal de acordo o empregado e o empregador obtiveram vantagens ilícitas e é claro cometeram atos faltosos bilateralmente. Entretanto, se a o Ministério do Trabalho apurasse a rescisão fraudulenta, poderia aplicar multa e determinar a devolução dos valores recebidos indevidamente.

O Judiciário chegou a condenar o empregado pelo crime de estelionato, quando da rescisão fraudulenta com o intuito exclusivo de sacar o FGTS e receber o seguro desemprego, conforme jurisprudência abaixo:

> PENAL. ESTELIONATO MAJORADO. CONCURSO MATERIAL. SEGURO-DESEMPREGO. PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA. INAPLICÁVEL. ELEMENTAR DO TIPO. ARDIL. PRESENTE. VÍNCULO INFORMAL DE TRABALHO. (...). PREJUÍZO/DANOS CAUSADOS. JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DAS CUSTAS

> PROCESSUAIS. 1. **Apelante que, após dissimular com a firma individual do corréu, por 02 (duas) vezes, Rescisão de Contrato de trabalho, deu entrada no requerimento de seguro-desemprego, recebendo, de forma fraudulenta, 04 (quatro) parcelas do benefício, de julho a outubro/2001, além de mais 05 (cinco) parcelas, de agosto a dezembro/2004, praticou o crime do art. 171, § 3º, c/c o art. 69 do CP (estelionato majorado em concurso material, duas vezes**). 2. Nos delitos de estelionato praticados em relação ao recebimento de seguro-desemprego não se aplica o princípio da insignificância. (Precedentes deste Tribunal Regional e do Superior Tribunal de Justiça). 3. O ardil está materializado na simulação da dispensa imotivada, situação que possibilitou ao apelante receber as parcelas indevidas do seguro-desemprego. 4. Comete o crime de estelionato majorado (art. 171, § 3º, do CP) o agente que, demitido sem justa causa, recebe parcelas do seguro-desemprego, mas mantém o vínculo informal de trabalho, posteriormente reconhecido em reclamação trabalhista. (Precedente da Turma). 5. Não há que se falar em erro de proibição (art. 21 do CP), quando as provas dos autos afastam a alegada boa-fé e demonstram a presença do dolo em receber a vantagem indevida. 6. O art. 171, § 1º, do CP trata da hipótese de estelionato privilegiado e determina que se "o criminoso é primário, e é de pequeno valor o prejuízo, o juiz pode aplicar a reprimenda conforme o disposto no art. 155, § 2º", ou seja, diminuída de um a dois terços, ou aplicando somente a pena de multa. Entende a jurisprudência que o prejuízo de "pequeno valor" não pode ultrapassar o salário mínimo vigente na época dos fatos. (Precedente do STJ e desta Turma). 7. Na hipótese, embora o réu seja tecnicamente primário, não se pode considerar de pequeno valor o "prejuízo" causado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador no montante de R$ 2.020,00 (dois mil e vinte reais), que ultrapassa, em muito, o salário mínimo vigente na época dos fatos: R$ 180,00 (cento e oitenta reais) em 2001 e R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) em 2004. 8. O cálculo da pena-base ocorreu em estrita observância do determinado pelo art. 59 do CP. 9. Esta Turma, em consonância com o Superior Tribunal de Justiça, já decidiu que, embora o pagamento do benefício do seguro-desemprego seja efetivado em parcelas, trata-se de um único crime, não sendo hipótese de continuidade delitiva (art. 71 do CP). (Precedente do STJ e da Turma). 10. Deferido o benefício da Justiça Gratuita ao apelante assistido pela Defensoria Pública da União. 11. Há que ficar sobrestado o pagamento de custas e despesas processuais enquanto perdurar o estado de pobreza do condenado pelo prazo máximo de 05 (cinco) anos, quando então estará prescrito, nos termos do art. 12 da Lei 1.060/1950 ou pelo prazo de 05 (cinco) anos, cabendo ao Juízo da Execução verificar a real situação financeira do réu. 12. Apelação do Ministério Público Federal desprovida. 13. Apelação do réu parcialmente provida. (ACR 0011001-77.2011.4.01.3800 / MG, Rel. JUÍZA FEDERAL ROSIMAYRE GONÇALVES DE CARVALHO (CONV.), TERCEIRA TURMA, e-DJF1 de 07/04/2017).[2]

Em tempos atuais, com a reforma trabalhista o antigo acordo ilegal constantemente praticado pelas partes foi de certa forma positivada através da Demissão Consensual, recentemente, a reforma trabalhista criou essa nova modalidade de demissão, que também não estava prevista pela CLT. Presente no artigo no novo Art. 484-A da reforma, a demissão consensual é uma forma de legalizar o acordo entre as partes, como citado anteriormente:

[2] ACR 0011001-77.2011.4.01.3800 / MG. Disponível em: https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24816140/apelacao-criminal-acr-158703020044013800-mg-0015870-3020044013800-trf1/inteiro-teor-112366485 Acesso em 10 de abril de 2019.

> Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> a) o aviso prévio, se indenizado; e
> b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;
> II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
> § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
> § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego [3]

Essa modalidade de dispensa sugere que o empregador pague um valor menor do que quando opta pelo desligamento do funcionário e mais do que quando o pedido de demissão for feito pelo colaborador.

Concedido pelo poder público, o Seguro Desemprego foi criado para beneficiar o trabalhador desempregado com o intuito de lhe garantir de forma temporária sua subsistência, em razão de dispensa sem justa causa ou de paralisação das atividades do empregador, porém, com essa modalidade inserida na legislação trabalhista, o antigo acordo permanece de forma ilegal, na forma que algumas pessoas ainda o utilizam para ter o direito do benefício do Seguro Desemprego. No entanto os beneficiários esquecem que o período em que se recebe esse benefício deverá ser pago através de contribuições equivalentes aos saques para que seja garantida a aposentadoria.

Nessa modalidade, o desligamento ocorre em comum acordo entre as partes. Contabilizando as verbas a que o trabalhador teria direito em caso de pedido de demissão, ele recebe metade do valor referente ao aviso prévio, 20% da multa do Fundo de Garantia e a possibilidade de movimentação de até 80% do saldo do FGTS. Por outro lado, o empregado perde o direito de receber o seguro-desemprego, até por que esse benefício é concedido quando o empregado é pego desprevenido pelo desligamento do mercado de trabalho.

Através dessa nova modalidade, a prática pode acabar colocando em risco os outros tipos de demissão e dar abertura para que funcionários sejam coagidos a optar por ela. No entanto, há quem defenda que a nova lei acaba com uma modalidade de fraude e traz segurança jurídica para empresas e trabalhadores. De fato essa fraude ficou tal exacerbada que medidas como essas foram necessárias para dar um basta nos gastos indignos nos cofres públicos

[3] Decreto Lei 5.452. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 01/03/2019.

Existe também o acordo celebrado em audiência de conciliação em cede de juízo, *in casu,* quando está tramitando no judiciário uma reclamatória trabalhista é praxe realizar as chamadas tentativas de conciliação, que muita das vezes tem se mostrado algo muito eficiente nos Tribunais da seara trabalhista.

Ainda assim, merece destaque o acordo extrajudicial. O acordo extrajudicial ocorre quando as partes já possuem um processo em tramitação e com o auxílio de seus procuradores celebram um termo de conciliação, ou seja, um acordo que logo após é apresentado junto à unidade da Justiça do Trabalho competente para então ser anexado nos autos do processo. Claro, tal termo conforme o Código de Processo Civil tem o mesmo efeito de uma sentença, ou seja, se torna um título executivo judicial, embora tenha natureza extrajudicial.

Todavia, devem-se destacar a tributação sobre os rendimentos provenientes destes acordos, sendo eles as Contribuições Previdenciárias INSS, FGTS e PIS e o Imposto de Renda (IR), sendo assim, terá ênfase os Acordos entre as partes, a Demissão Consensual, o Acordo Extrajudicial feito por mediação ou pelas e o acordo em Audiência de Conciliação em função de ação trabalhista.

4. TIPOS DE INCIDÊNCIA NO SEGMENTO TRABALHISTA

Existem dois tipos de arrecadação no segmento trabalhista, sendo eles os encargos trabalhistas e os sociais. Os encargos sociais são compostos pelas contribuições previdenciárias, ou seja, do INSS ou PSS, do FGTS e o PIS, e os encargos trabalhistas dizem respeito aos rendimentos do trabalhador como, por exemplo, adicionais de qualquer natureza, horas extras, 13º salário, saldo de salário, que ao mesmo tempo devem ser procedidos sobre estes os descontos das contribuições sociais e por fim do imposto de renda na fonte. Não depositando todos os descontos feitos na folha do empregado fica caracterizada infração penal, Apropriação indébita previdenciária Art. 168-A do Código Penal.

> Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> § 1º Nas mesmas penas incorre quem deixar de: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> I – recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à previdência social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> II – recolher contribuições devidas à previdência social que tenham integrado despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> III - pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela previdência social. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> § 2º É extinta a punibilidade se o agente, espontaneamente, declara, confessa e efetua o pagamento das contribuições, importâncias ou valores e presta as informações devidas à previdência social, na forma definida em lei ou regulamento, antes do início da ação fiscal. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> § 3º É facultado ao juiz deixar de aplicar a pena ou aplicar somente a de multa se o agente for primário e de bons antecedentes, desde que: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000).
> I – tenha promovido após o início da ação fiscal e antes de oferecida a denúncia, o pagamento da contribuição social previdenciária, inclusive acessórios; ou (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> II – o valor das contribuições devidas, inclusive acessórios, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> § 4º A faculdade prevista no § 3º deste artigo não se aplica aos casos de parcelamento de contribuições cujo valor, inclusive dos acessórios, seja superior àquele estabelecido, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais. (Incluído pela Lei nº 13.606, de 2018) (destaquei)[4]

[4] Código Penal Brasileiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 10 jan 2019.

Os encargos sociais se tratam de uma contribuição que é recolhida do trabalhador como forma de garantir direitos referentes à saúde, previdência e assistência social. Em outras palavras, o empregado (ou seus dependentes para o caso de morte) fica amparado, sendo um substituto da renda do trabalhador. Por esta contribuição, o empregado terá direito de receber benefícios previdenciários, tais como auxílio doença, salário maternidade, aposentadorias e desemprego involuntário. Assim, temos que a contribuição para o INSS foi criada para incentivar as pessoas a poupar recursos para o futuro.

Já o imposto de renda (IR) é um imposto que incide sobre a renda e os proventos das pessoas físicas. No caso dos empregados, cabe à fonte pagadora reter o imposto mensalmente de acordo com a tabela de incidência, ou seja, a fonte pagadora desconta do salário do empregado o valor do IR e deve repassar este valor para a União. E este imposto é devido também nas ações trabalhistas, quando se referem a rendimentos não classificados como indenizatórios ou multas, embora a forma de tributação sobre rendimentos recebidos acumuladamente seja diferente dos demais rendimentos, uma vez que se referem a valores devidos por mais de um exercício fiscal conforme estabelece a IN RFB 1500 de 29.10.2014:

> Art. 36. Os RRA, a partir de 11 de março de 2015, submetidos à incidência do imposto sobre a renda com base na tabela progressiva, quando correspondentes a anos-calendário anteriores ao do recebimento, serão tributados exclusivamente na fonte, no mês do recebimento ou crédito, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.
> § 1º Aplica-se o disposto no caput, inclusive, aos rendimentos decorrentes de decisões das Justiças do Trabalho, Federal, Estaduais e do Distrito Federal. [5]

[5] http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=62637

5. RENDIMENTOS NÃO TRIBUTADOS

Muito se discute sobre os rendimentos tributáveis da seara trabalhista, uma vez que os rendimentos tributáveis são aqueles sobre os quais incidem o imposto de renda da pessoa física, desde que respeitado o teto de R$ 1.903, 97 (um mil, novecentos em três reais e noventa e sete centavos - valor referente à 2019) mensais ou R$ 22.847,75 (vinte dois mil, oitocentos e quarenta e sete reais e setenta e cinco centavos- valor referente à 2019) anuais. Isto é, quem possuir um rendimento acima deste teto, estará sujeito a pagar o imposto de renda.

Em uma ação trabalhista, podem haver verbas rescisórias tributáveis, como salários atrasados e férias não pagas e verbas de natureza indenizatórias que são consideradas como não tributáveis estas verbas são devidas em razão de um direito do trabalhador que sofreu qualquer tipo de dano dentro da empresa (material ou moral) ou mesmo por uma situação menos vantajosa para ele, e o pagamento visa reparar o problema, como por exemplo, abono de férias, FGTS, multas, aviso prévio indenizável, dentre outros.

Nos acordos judiciais, o Juiz deverá determinar que haja uma discriminação acerca da natureza das verbas que estão compondo o acordo. Assim, numa ação trabalhista, é muito importante diferenciar as verbas remuneratórias das indenizatórias, pois sobre as estas últimas não haverá incidência de contribuições para custeio da seguridade social e de imposto de renda.

Ocorre que no âmbito de acordos trabalhistas, muitas das vezes para se chegar a um consenso entre trabalhador e empresa, na discriminação das parcelas se prestigia os pedidos de natureza indenizatória em detrimento de pedidos de natureza salarial, para minimizar o peso da carga tributária. Entretanto, se num primeiro momento parece vantajoso, esta situação nem sempre é a melhor para o empregado, pois as contribuições previdenciárias, tributos cobrados dos empregadores são direcionadas para compor um para efeitos de aposentadoria ou outro benefício previdenciário para este trabalhador.

No entanto, através de desta tese fundada em casos concretos, uma quantidade significativa de acordos homologados, que por sua vez, devem ser tributados pela própria Justiça do Trabalho, são caracterizadas no termo de conciliação extrajudicial como verbas indenizatórias, ora, logicamente, os órgãos competentes que também possuem legitimidade não podem verificar processo por processo para averiguar se as verbas rescisórias estão distintamente separadas das verbas indenizatórias. O ideal é que os Juízes do Trabalho

exigissem que a discriminação dos acordos buscassem uma proporcionalidade entre as parcelas descritas no acordo e os valores pleiteados no processo.

A Lei 11.457/2007 alterou novamente os artigos 832, 876 e 879 da CLT, estabelecendo que "o acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União" [6]

Com a reforma trabalhista em 2017 pela Lei 13.467, houve alterações na classificação das verbas e na incidência tributária, como pode ser demonstrado pela art 457 da CLT, com nova redação pela Lei 13467/2017:

> Art. 457(...)
> § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.
> § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Assim, a seguir, a tabela de incidência tributária pagas aos trabalhadores no âmbito da justiça trabalhista[7]:

[6] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11457.htm

[7] Disponível em : http://www.diariodasleis.com.br/tabelas/tabela_incidencia/tabela_de_incidencia_inss_fgts_irrf.pdf. Acesso em 30 Abr de 2019.

TABELA DE INCIDÊNCIA DE INSS, FGTS E IRRF

SOBRE PAGAMENTOS A EMPREGADOS

	INSS	**FGTS**	**IRRF**
13º salário - 1ª parcela	NÃO	SIM	NÃO
13º salário - 2ª parcela	SIM	SIM	SIM
13º salário proporcional, na rescisão.	SIM	SIM	SIM
13º salário - reflexo de 1/12 do aviso indenizável	SIM	SIM	SIM
Abonos em geral	SIM	SIM	SIM
Abonos eventuais (desvinculados do salário)	NÃO	NÃO	SIM
Abono pecuniário de férias - parte em dinheiro (1/3 das férias)	NÃO	NÃO	NÃO
Abono de férias gozadas - 1/3 constitucional	SIM	SIM	SIM
Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno, de transferência, de função, por tempo de serviço)	SIM	SIM	SIM
Ajuda de custo, por transferência de local de trabalho	NÃO	NÃO	NÃO
Auxílio-acidente do trabalho (primeiros 15 dias)	SIM	SIM	SIM
Auxílio-doença (primeiros 15 dias)	SIM	SIM	SIM
Auxílio-doença complementar, desde que seja extensivo a todos os empregados	NÃO	NÃO	SIM
Aviso prévio indenizado	SIM	SIM	NÃO
Aviso prévio trabalhado	SIM	SIM	SIM
Babá (Reembolso-babá)	NÃO	NÃO	SIM
Cesta básica, vinculada ao PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador	NÃO	NÃO	NÃO
Comissões	SIM	SIM	SIM
Convênios médicos e odontológicos	NÃO	NÃO	NÃO
Creche (Reembolso-creche)	NÃO	NÃO	SIM
Diárias para viagem, até 50% do salário	NÃO	NÃO	NÃO

Diárias para viagem, acima de 50% do salário	SIM	SIM	SIM
Direitos autorais para não empregados	NÃO	NÃO	SIM
Estagiários	NÃO	NÃO	SIM
Férias normais (gozadas)	SIM	SIM	SIM
Férias - 1/3 constitucional sobre férias gozadas	SIM	SIM	SIM
Férias indenizadas, inclusive proporcionais e em dobro na Rescisão, mais 1/3 constitucional	NÃO	NÃO	NÃO
Gorjetas	SIM	SIM	SIM
Gratificações ajustadas ou contratuais	SIM	SIM	SIM
Horas extraordinárias	SIM	SIM	SIM
Indenização adicional, por dispensa sem justa causa nos 30 dias anteriores à data-base	NÃO	NÃO	NÃO
Indenização por incentivo à demissão	NÃO	NÃO	NÃO
Indenização por rescisão antecipada do contrato de trabalho a prazo determinado	NÃO	NÃO	NÃO
Indenização por tempo de serviço	NÃO	NÃO	NÃO
Licença-paternidade	SIM	SIM	SIM
Licença-prêmio	SIM	SIM	SIM
Licença-prêmio indenizada	NÃO	NÃO	SIM
Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias	NÃO	NÃO	NÃO
Participação nos lucros ou resultados da empresa	NÃO	NÃO	SIM
Prêmios	SIM	SIM	SIM
Quebra de caixa	SIM	SIM	SIM
Quebra de caixa – bancários	SIM	SIM	SIM
Repouso semanal e feriados civis e religiosos	SIM	SIM	SIM
Retirada (pró-labore) de diretores empregados	SIM	SIM	SIM
Retirada (pró-labore) de diretores proprietários (empresários)	SIM	FAC.	SIM
Salários	SIM	SIM	SIM

Salário-família	NÃO	NÃO	NÃO
Salário-maternidade	SIM	SIM	SIM
Salário in natura (em bens e serviços)	SIM	SIM	SIM
Seguro de vida, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva, para todos os funcionários	NÃO	NÃO	SIM
Transporte, Alimentação e Habitação, por necessidade do serviço	NÃO	NÃO	NÃO
Vale-alimentação e refeição, vinculado ao PAT	NÃO	NÃO	NÃO
Vale-transporte, dentro dos limites legais	NÃO	NÃO	NÃO
Vestuário e equipamentos – Fornecidos ao empregado para utilização no local de trabalho	NÃO	NÃO	NÃO

Com isso, através da observação da tabela supracitada é possível ter a noção da quantidade de verbas trabalhistas e suas incidências, como também as verbas que fazem parte dos repasses previdenciários. Com relação às contribuições previdenciárias, a decisão que homologa o acordo trabalhista, somente produzirá efeitos da coisa julgada se a União for intimada pra tomar ciência da decisão, conforme dispõe o Art. 832 da CLT:

> Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão
> (...)
> § 4º **A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória**, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência).
> § 5º Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência).
> § 6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência).
> § 7º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (destaquei).

Assim, a intimação da União para averiguar os repasses previdenciários das decisões homologatórias é de supra importância, segundo o § 4º do Art. 832 da CLT. Porém, nem sempre, ou seja, não são em todos os processos que a União se manifesta ou pede vistas, fazendo com que repasses previdenciários sejam obductos.

6. COMPETÊNCIA DO JUIZ DO TRABALHO PARA A EXECUÇÃO FISCAL

A Constituição Federal no art. 114 da CF/88 contemplou a competência da Justiça do Trabalho para julgar e executar de ofício os pedidos de recolhimento das contribuições previdenciárias durante o contrato de trabalho:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> (...)
> "VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;"

A possibilidade de execução das contribuições previdenciárias na Justiça do Trabalho foi uma inovação legislativa com o intuito de combater a sonegação e consequentemente aumentar a arrecadação das contribuições previdenciárias.

Em que pese sobre execução fiscal de verbas Trabalhistas, nas palavras de Marcelo Pedra, Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Goiânia.

> Os laços que ligam o Direito do Trabalho ao Previdenciário são históricos. A evolução do mercado de trabalho e da previdência social deixaram bem definidas as searas de atuação desses ramos jurídicos. No entanto, essa Justiça Especializada passou a ser competente para executar as contribuições previdenciárias devidas ao INSS, com expressa previsão constitucional. Os críticos mais contundentes acusam que a Justiça do Trabalho se transformou em mero agente arrecadador das contribuições sociais. Outros defendem que essa atuação beneficia o trabalhador. O juiz Marcelo Pedra, titular da 1ª Vara do Trabalho de Goiânia, falou ao Noticiário Trabalhista sobre o assunto. [8]

A CLT no § 3º do artigo 832 da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 10.035, de 25 de outubro de 2000, criou uma modalidade de lançamento das contribuições devidas em decorrência das sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho para facilitar a cobranças destas, onde atribuiu competência à autoridade judicial incumbida de homologar o acordo, para dirigir, orientar e fiscalizar as fases desse lançamento:

> *Art. 832 –(...) § 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso. (grifei)*

O Juiz exerce um importante papel ao discriminar a natureza das parcelas no momento de sentenciar em razão das verbas de natureza indenizatória não sofrerem incidência das contribuições previdenciárias. Assim, prevalecerá para efeito de execução o que ficar determinado na sentença.

---

[8] PEDRA, Marcelo. A execução da contribuição previdenciária pela Justiça do Trabalho e a polêmica decisão do STF . Disponível em: http://www1.trt18.jus.br/ascom_news/pdf/1015.pdf. Acesso em 02 FEV 2019.

A Lei 10.035, de 25/10/2000, também alterou os artigos 831, 876, 878-A, 879, 880, 884, 889-A e 897 da CLT, com o objetivo de viabilizar a cobrança das contribuições previdenciárias pela Justiça do Trabalho.

Todavia, a Súmula nº 368 do TST trás o entendimento de que a justiça do trabalho é competente para efetuar recolhimentos previdenciários, e a competência da Justiça do Trabalho limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição:

> Súmula nº 368 do TST: DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. (...)
> **I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais**. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às **sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição**. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998). (...) (destaquei)[9]

A Medida Provisória nº 449, de 03 de dezembro de 2008, DOU 04/12/08, convertida na Lei 11941/09, alterou os artigos 35 e 43 da Lei 8212/91, acarretando mudanças na forma de cálculo e de atualização, bem como no prazo de recolhimento das contribuições sociais decorrentes de reclamatória trabalhista. Assim, deve ser observado especificamente o Art. 43 da Lei 8212/91 e Artigos. 276 e 277 do Dec. 3048/1999.

> Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei n° 8.620, de 5.1.93) (grifei)[10]

No Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 que aprova o Regulamento da Previdência Social restando determinado nos artigos 276 caput §1º, §2º e §3º e Art. 277 caput e parágrafo único:

> Art. 276. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença.
> § 1º No caso do pagamento parcelado, as contribuições devidas à seguridade social serão recolhidas na mesma data e proporcionalmente ao valor de cada parcela.
> **§ 2º Nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais de incidência da contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total do acordo homologado.**

[9] TST. Súmula 368. Disponível em: http://www.tst.jus.br/sumulas. Acesso em 10 de Abr 2019.

[10] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11501.htm#art17

> **§ 3º Não se considera como discriminação de parcelas legais de incidência de contribuição previdenciária a fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias constantes dos acordos homologados, aplicando-se, nesta hipótese, o disposto no parágrafo anterior**. (...)
> **Art. 277. A autoridade judiciária deverá velar pelo fiel cumprimento do disposto no artigo anterior**, executando, **de ofício**, quando for o caso, as contribuições devidas, **fazendo expedir notificação ao Instituto Nacional do Seguro Social,** para dar-lhe ciência dos termos da sentença, do acordo celebrado ou da execução.
> Parágrafo único. O Instituto Nacional do Seguro Social fornecerá, quando solicitados, as orientações e dados necessários ao cumprimento do que dispõe este artigo. (destaquei) [11]

Interessante observar que o próprio legislador já considerou a hipótese desse erro ao elaborar a redação. Motivo pelo qual realmente acontece esse equívoco, que é a homologação de acordos extrajudiciais fixados como verbas indenizatórias quando deveriam ser verbas rescisórias, ou seja, está irregular, uma vez que sobre verbas indenizatórias não incide tributação. Atingindo assim a espinha dorsal da presente tese.

[11] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

7. A EXECUÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS COMO VERBAS INDENIZATÓRIAS

Para dar propriedade a essa explanação, é necessário apresentar exemplos, críticas construtivas e elementos que fundamentem a tese a fim de lhe garantir o propósito científico da palavra, logo depois, como todo projeto de pesquisa, deve haver uma solução que possa contribuir para a sociedade de forma harmônica.

Assim como foi exposto, é praxe na Justiça do Trabalho incentivar o acordo, pelo menos, é o que dispõe o art. 764 da CLT: *in verbis* "Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação." [12], também, é de conhecimento geral que o Juiz, seja na audiência inicial (art. 846 da CLT) ou na audiência de instrução (art. 850 da CLT), quando novamente é oferecida às partes a oportunidade para a conciliação, em que cada parte, dentro de suas expectativas e possibilidades, possa realizar um acordo para a rápida solução do conflito.

> Art. 846 - **Aberta** a audiência, o juiz ou presidente **proporá a conciliação.**
> Art. 850 - **Terminada a instrução**, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente **renovará a proposta de conciliação**, e não se realizando esta, será proferida a decisão. (destaquei)[13]

Se tratando de sentenças e acordos extrajudiciais nada impõe que o reclamante ainda no curso da ação na Justiça do Trabalho possa em comum acordo com a reclamada, aceitar receber menos que o previsto em sentença, antes do fim do processo de execução, dando logo um fim ao litígio e poder usufruir de seus haveres. Apesar disso, mesmo que seja tentador aceitar logo uma oferta de cessação de demanda como um acordo que antecipa os haveres, muitas das vezes são deixados de lado os repasses previdenciários na fase de execução, situação essa nada incomum na seara trabalhista.

Nessa continuidade, levando em consideração a ânsia pela dissolução da demanda judicial, a celebração de algo assim faz com que elementos importantes fiquem desapreciados ao confeccionar um termo de acordo extrajudicial. Tal quais os repasses previdenciários.

É importante frisar, que a observação dos repasses previdenciários deveria ser recíproca, ou seja, de todos os envolvidos do processo, assim como, das partes, dos advogados, do juiz (a), do terceiro, *in casu,* a União, *do amicus curiae*, enfim, não é justo

[12] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

[13] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

deixar toda a reponsabilidade para o Magistrado atentar nessa questão individualmente, muito embora o mesmo possa sofrer sanções administrativas por negligenciar o tema. De acordo com o Art. 43 da Lei nº 11.501, de 11 de julho de 2007. *In verbis:*

> Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz**, sob pena de responsabilidade**, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei n° 8.620, de 5.1.93) (grifei) [14]

A grande questão está com o fisco, já que a União vem exigindo que as contribuições sociais sejam recolhidas não sobre o novo valor acordado na fase de execução, mas sobre os valores declarados na sentença condenatória ou acordo homologado. Muito embora, a União, não seja obrigada por lei a se manifestar nos processos em que as contribuições previdenciárias forem igual ou inferior ao valor de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), segundo a Portaria Ministerial 582 de 11 de dezembro de 2011:

> MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, Parágrafo Único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o que dispõem o art. 54 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e os arts. 832, § 7º, e 879, § 5º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), resolve:
> Art. 1º O Órgão Jurídico da União responsável pelo acompanhamento da execução de ofício das contribuições previdenciárias perante a Justiça do Trabalho **poderá deixar de se manifestar quando o valor das contribuições previdenciárias devidas no processo judicial for igual ou inferior a R$ 20.000,00 (vinte mil reais).**[15]

Assim como na Portaria da Procuradoria-Geral Federal nº 839, de 13.12.13, *in verbis:*

> PORTARIA Nº 839, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2013
> Art. 2º Fica dispensada a manifestação judicial da Procuradoria-Geral Federal quando o valor das contribuições previdenciárias devidas no processo judicial for igual ou inferior a R$ 20.000,00 (vinte mil reais).[16]

A pesar de que, mesmo existindo o dever de averiguar ilegalidades e de ser possuidora da legitimidade de litigar sobre questões sobre este tema, a União, ainda assim se escusa de examinar processos cujo valor seja igual ou inferior a vinte mil reais. Fato este que deve ser destacado e criticado veementemente pelos operadores do direito.

---

[14] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11501.htm#art17

[15] http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao/portarias-ministeriais/2013/portaria-no-582-de-11-de-dezembro-de-2013-1

[16] http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/1120451

> Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.
> (...)
> § 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) [17]

Entretanto a redação das portarias e artigo supracitados foram mal confeccionados no sentido de depreender uma interpretação de má-fé, ou seja, presume-se que em ações cujo o valor não ultrapasse R$ 20.000,00 (vinte mil reais) não será susceptível a apreciação dos órgãos fiscalizadores. Fato este que abre brechas para litigâncias de má-fé. Apesar de que este critério desqualifica a contribuição, de modo a torná-la menos importante do que contribuições superiores a R$ 20.000,00 (vinte mil reais), uma vez que sendo inferior ou não, se trata de repasses a serem convertidos em benefício do povo o que de maneira alguma justifica esse desmerecimento.

Neste viés, para dar propriedade ao capítulo, segue partes de uma típica reclamatória trabalhista (anexo) que permanece regular até o momento do acordo logo após interposição do recurso de revista, momento em que se tornou necessária à manifestação da união acerca da quantia estabelecida em acordo extrajudicial homologado, no entanto, em que pese o silêncio da União, não se pode olvidar das parcelas de natureza salarial referidas no Acordo, em se tratando de direito de terceiros, O MMº Juiz Substituto determinou o encaminhamento dos autos para o Serviço de Cálculos Judiciais (SLJ) para as contribuições previdenciárias a serem apuradas proporcionalmente às parcelas, observando-se o valor do acordo constante da *Decisum*, petição sob id 6c39e0d.

Ainda assim, mesmo sendo um trabalho de cunho científico, todo e qualquer dado processual exposto em anexo, ainda que se trate de documentos públicos terá neste sentido o intuito de fundamentar a presente tese. Assim, a título de exemplificação será acostado como anexos, os documentos processuais do Processo nº 0010766-42.2016.5.03.0132, onde temos uma clara exemplificação de uma Acordo trabalhistas, com os cálculos tributários, a classificação das verbas como indenizatórias e a não intervenção da União pelo silencio processual.

Conquanto, existem vários meios de fugir da tributação. Em geral, o critério mais utilizado pela doutrina majoritária ao dar a classificação de tais meios toma por base a licitude da conduta do agente. Assim, a doutrina classificou os meios de se fugir da tributação, sendo

[17] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

a elusão, evasão e a elisão tributária.

A elusão fiscal é também conhecida como abuso das formas e ocorre quando o contribuinte simula um negócio jurídico, com a finalidade de dissimular a ocorrência do fato gerador. É considerado pela doutrina como uma maneira perigosa de economizar impostos, embora não necessariamente seja ilícita.

Difere da evasão e elisão fiscal pelo fato de utilizar negócios jurídicos atípicos ou indiretos com a intenção de simular ou driblar a lei para evitar a incidência de norma tributária.

A Evasão fiscal é a prática, concomitante ou posterior à incidência do fato gerador, que se utiliza de técnicas proibidas em lei, como simulação, fraude ou sonegação, para se esquivar do pagamento de tributos. Tal prática é considerada crime contra a ordem tributária e contra as relações de consumo. Está tipificado na Lei nº 8.137/90 que constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo mediante as condutas discriminadas em seu texto.

A diferença entre elisão e evasão fiscal diz respeito aos meios utilizados para atingir o objetivo do agente. Enquanto no primeiro caso são utilizados meios lícitos, no segundo o contribuinte atinge o objetivo de reduzir sua carga tributária se valendo de meios ilícitos e podendo, inclusive, ser punido penalmente.

A elisão fiscal/tributária é a execução de procedimentos lícitos e éticos antes do fato gerador, para reduzir, eliminar ou postergar a obrigação tributária. Nesse caso, o próprio dispositivo legal permite ou induz a economia de tributos, por meio de uma vontade clara e consciente do legislador de dar ao contribuinte alguns benefícios fiscais. A elisão pode ocorrer também em decorrência de lacunas ou brechas na legislação, como a utilização de elementos não proibidos pelo legislador e que evite o fato gerador de determinado tributo.

Assim, quando o contribuinte usa de meios lícitos para fugir da tributação ou torna-la menos onerosa, tem-se a elisão fiscal. Já nos casos em que o contribuinte utiliza de meios ilícitos para escapar da tributação, fica caracterizada a evasão tributária.

Sendo assim, a utilização de má-fé do acordo como forma de fugir da tributação fica caracterizada como uma elusão fiscal, uma vez que o contribuinte simula um negócio jurídico lícito, ou seja, o acordo, dado como titulo indenizatório ao invés de rescisório.

Não obstante, tal equívoco pode partir de um termo mal feito ou que por razão de inexperiência foi confeccionado daquele modo. No entanto, conforme mostrado no exemplo no caso concreto em anexo, é de fundamental importância à manifestação da União diante dos termos acordados. Motivo pelo qual o assunto merece destaque, afinal, nesta causa especificamente os repasses previdenciários somavam um valor acima de R$ 20.000,00 reais

conforme demonstrado nos cálculos do Serviço de Cálculos Judiciais.

8. UMA SOLUÇÃO ATRAVÉS DE UMA FISCALIZAÇÃO MAIS RÍGIDA POR PARTE DAS AUTORIDADES COMPETENTES NO QUE SE REFERE À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS.

Após todo o exposto, fica nítida que a proposta deste Trabalho de Conclusão de Curso é identificar situações que de fato ocorrem. Posto isso, algumas coisas de certa maneira passam despercebidas. Por outro lado a hipótese do acordo ter sido confeccionado com o objetivo de se obter vantagens ilícitas não pode ser descartada.

Afinal, decorre sobre os acordos questões de cunho Tributário, e também os repasses previdenciários referentes aos encargos trabalhistas e sociais. Nada obstante, de que seja vantajoso em algum momento optar pelo acordo caracterizando os valores solicitados a título de verbas indenizatórias, até porque sobre verbas indenizatórias não incidem tributação. Com isso, caso seja comprovada a litigância de má-fé e ato inflacionário com base no dispositivo do Art. 168-A do Código Penal Brasileiro[18], crime de Apropriação indébita previdenciária, *in verbis: "* Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000). Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa."

O princípio da boa fé processual, segundo o Novo Código de Processo Civil, *in verbis: "Art. 5º Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.".*[19]

Dito isso, apesar do princípio da boa-fé processual ser um dos ditames do direito, a má-fé que envolve o assunto é efetivamente presente e de certa forma gera esforços desnecessários quando se espera que o princípio supracitado seja seguido em sua tradição.

Dessa maneira, fica dado como uma sugestão ao desenlace deste Trabalho de Conclusão de Curso a cobrança e fiscalização de forma mais rígida por parte das autoridades competentes, em que pese aos cumprimentos das obrigações previdenciárias entre empregador e empregado. Poupando desta forma esforços desnecessários devido ao transtorno causado na equivoca distinção de verbas indenizatórias e salariais em acordos extrajudiciais.

[18] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

[19] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Monografia teve âmago aos acordos trabalhistas dentro dos ditames dos métodos alternativos de solução de conflitos e sua incidência tributária, para isso tornou-se necessário criar um arcabouço, ou seja, uma estrutura para enfim chegar ao tema principal.

Todo o estudo foi embasado nos princípios que regem o Direito e Processo do Trabalho, juntamente com união das esferas do direito Tributário e Previdenciário. Assim, a tese ganhou propriedade e argumentos que tiveram a possibilidade e evidenciar assuntos de alta relevância socioeconômica.

Com isso, é esperado que esta obra favorecesse de certa forma os estudos pertinentes ao tema, para então estruturar um entendimento sobre os acordos trabalhistas, uma vez que segundo as colocações desta obra torna-se possível sua utilização de má-fé.

Importante frisar, que existe uma grande quantidade de processos em tramitação na seara da Justiça do trabalho e em sua grande maioria, enquadram-se as reclamatórias trabalhistas, que por sua vez, estão inclinadas a receberem propostas de acordo. Sendo assim, é necessário aplicar de forma efetiva uma fiscalização mais rígida por parte das autoridades competentes, em que pese aos cumprimentos das obrigações previdenciárias entre empregador e empregado. Poupando desta forma esforços desnecessários devido ao transtorno causado na equivoca distinção de verbas indenizatórias e rescisórias em acordos extrajudiciais.

Desta forma, resta aguardar as modificações necessárias com base em estudos mais aprofundados e propostas que modifiquem, aperfeiçoem e torne mais coercitivo o ônus dos repasses previdenciários, com a intenção de garantir a ordem socioeconômica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRE, Ricardo. **Direito Tributário Esquematizado.** 4ª edição. Editora Método: São Paulo, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 11 de Jan 2019.

BRASIL. Código Penal Brasileiro. **Decreto-Lei nº 2.848, De 7 de dezembro de 1940.** Brasília. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 10 jan 2019.

BRASIL. CLT. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 de Fev 2019.

BRASIL. **IN RFB 1.500 de 20 de outubro de 2014**. Brasília, Disponível em: http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=57670&. Acesso em: 01 abr de 2019.

BRASIL. **Lei 8.212 de 24 de julho de 1991 .** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em 12 de Fev de 2019.

BRASIL. **Lei 11.941 de 27 de maio de 2009.** Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11941.htm. Acesso em 12 de Fev de 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.501, de 11 de julho de 2007.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11501.htm#art17. Acesso em 23 Fev 2019.

BRASIL. **Portaria Ministerial 582 de 11 de dezembro de 2011**.Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao/portarias-ministeriais/2013/portaria-no-582-de-11-de-dezembro-de-2013-1. Acesso em 03 de Mar 2019.

BRASIL. **Portaria** da Procuradoria-Geral Federal nº 839, de 13.12.Disponível em: http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/1120451. Acesso em 03 de Mar 2019.

BRAVERMAN, H.. **Trabalho e capital monopolista**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987

COLUSSI, Luiz Antonio. **Direito, estado e regulação social: o papel do contrato de trabalho numa sociedade em transformação.** São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do trabalho** – 14ª Edição, Editora Saraiva , São Paulo/SP , 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra**. Curso de Direito do trabalho** . 7ª Edição, Editora Saraiva, São Paulo/SP, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 18.ed.rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41ª Edição. São Paulo: Ltr. 2018.

PEDRA, Marcelo. **A execução da contribuição previdenciária pela Justiça do Trabalho e a polêmica decisão do STF** . Disponível em: http://www1.trt18.jus.br/ascom_news/pdf/1015.pdf. Acesso em 02 FEV 2019.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho** . 4ª edição. Editora Saraiva: São Paulo/SP, 2017

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 1ª RF. TRF1. **ACR 0011001-77.2011.4.01.3800 / MG.** Disponível em: https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24816140/apelacao-criminal-acr-158703020044013800-mg-0015870-3020044013800-trf1/inteiro-teor-112366485 Acesso em 10 de abril de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **Súmula 368**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/sumulas. Acesso em 10 de Abr 2019

ANEXO: processo

		Paginas PDF
	Petição Inicial	**03 a 09**
	Defesa prévia	270 a 280
	Sentença	**287 a 291**
	Acórdão	352 a 356
	Petição de acordo	**491 a 492**
	Despacho para União	**496 a 497**
	Despacho - prazo encerrado para a União se manifestar	**501**
	Cálculos realizados pelo SLJ - Serviço de Cálculos Judiciais	510 a 514