

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

APARECIDO DOMINGOS ERRERIAS LOPES

SUMÁRIO:

1. a participação nos lucros
2. o PIS/PASEP
3. o cadastramento permanente dos participantes no PIS/PASE
4. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)
5. das penalidades
6. do inadimplemento dos deveres instrumentais
 - 6.1. a posição do tema
 - 6.2. do trabalhador rural
 - 6.3. da indenização
7. da competência da Justiça do Trabalho
8. da prescrição
9. conclusões
10. bibliografia

1. a participação nos lucros

Diz a Consolidação (art. 63) que a condição de *interessado* não exclui a de *empregado*. A participação nos lucros é, pois, salário. O direito à participação, entre nós, por enquanto, resulta de cláusula contratual, por não ter sido, ainda, regulamentado o art. 165, inciso V, da Constituição Federal. Excepcionalmente, no entanto, pode tal direito fundar-se em lei, como, por exemplo, quanto aos empregados da Petrobrás (Lei n.º 2004, de 1953).

A Constituição de 1946, inscreveu este princípio no art. 157, inciso IV: a legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores participação *obrigatória e direta* do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar.

Segundo Amauri Mascaro⁽¹⁾, várias tentativas frustradas e durante longos anos, de regulamentação pela lei ordinária do princípio constitucional, verificaram-se.

Com o advento da Revolução de 1964, e o regime implantado passou-se a procura de outra fórmula mais ampla que pudesse ser efetivada sem que os trabalhadores participassem diretamente dos lucros da empresa. Embora ideal a participação direta e de forma obrigatória nos lucros, concluiu-se que os entraves daí decorrentes, ensejassem um substitutivo. Puro engodo, porquanto, nada mais simples do que, apurado o resultado líquido da empresa, dele participe o empregado. Em caso de prejuízo, ambas as partes sucumbiriam.

Entretanto, a Constituição de 24-01-67, substituiu o princípio, admitindo-o nos seguintes termos: integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos. (art. 165, inciso V, CF).

(1) in, Iniciação, Sp, Ltr, p. 259.

O magistrado referido assim se pronuncia a respeito: nota-se que a solução é sensível às mais recentes conquistas das doutrinas sociais, abrange numa esfera muito maior, os dois principais modos de realização prática do direito de participação do trabalhador, ou seja, a *participação na gestão*, ainda por ser regulamentada, e a *participação nos lucros*, entendida esta última figura num sentido amplo de direitos do trabalho, em face do capital. Preferiu-se a constituição de um *fundo social*, em moldes que por certo servirão de exemplo a iniciativas iguais, embora ainda se espere por melhores dividendos.⁽²⁾

2. o PIS/PASEP

O Programa de Integração Social foi instituído pela Lei Complementar n.º 7, de 7-9-70, alterada pela Lei Complementar n.º 26 de 11-9-75. Seria a regulamentação do preceito constitucional que assegura aos trabalhadores a “integração na vida e no desenvolvimento da empresa” (art. 165, V, CF). Porém, acontece que, o inciso não pára aí e diz: “com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão...”.

Segundo Délio Maranhão⁽³⁾, não se pode falar em integração do trabalhador na empresa sem a garantia básica da *estabilidade*.

Entrementes, segundo os mentores do Programa, este procura dar cumprimento ao preceito constitucional da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, sem excluir a participação instituída por outras normas. Como sabido, nada além do PIS instituiu-se neste país. Logo, a participação do empregado nos lucros da empresa é restrita ao que será visto.

O Programa de Integração Social (PIS) prevê um Fundo de Participação constituído de duas parcelas: a primeira, deduzida do imposto de renda devido pelo empregador (5%) e a segunda, formada por uma percentagem devida pelo empregador. De regra será de 0,75% sobre o faturamento mensal bruto da Empresa. Para as empresas sem faturamento (as quais não vendam mercadorias: bancos, seguradoras, etc), a contribuição será de 5% sobre o imposto de renda devido, mas, como encargo da empresa, não da União. As empresas isentas do imposto de renda (as beneficiadas por incentivos) devem recolher ao PIS as mesmas parcelas se devido fosse o imposto de renda. Ainda, aquelas entidades sem fins lucrativos contribuem na razão de 1% sobre o valor da folha de pagamento.

(2) *ibidem*, p. 259.

(3) *Direito do Trabalho*, Rio, FGV, p. 185.

São beneficiários do PIS todos os empregados, assim definidos pelo art. 3.º, celetário. Ainda, beneficiam-se os trabalhadores avulsos.

São abertas contas individuais dos empregados, na Caixa Econômica Federal, com cadernetas de participação. Para o cálculo do *quantum* a ser depositado em cada conta dois fatores são considerados: os salários percebidos (50% do Fundo) e a antiguidade na condição de empregado (50% do Fundo). Enfim, o Fundo do PIS é dividido proporcionalmente aos salários percebidos pelos empregados e em função dos quinquênios (5 anos) de serviço prestado pelo empregado.

Para tanto, os empregadores prestam informações à Caixa Econômica Federal, para a formação de um cadastro geral, sob as sanções penais nos casos de omissão do nome do empregado e multa de 10 meses de salários, esta em benefício do Fundo (art. 7.º, § 2.º, da LC 7/70).

As contas são acrescidas de correção monetária anual e por juros de 3% anuais sobre o saldo corrigido, bem como pelo resultado dos investimentos do Fundo (art. 3.º, da LC n.º 26/75).

Os beneficiários podem movimentar anualmente as contas, sacando os valores correspondentes aos juros creditados no período, correção monetária e os resultados dos investimentos do fundo creditados.

Ainda, podem utilizar os depósitos nos casos de: casamento, aposentadoria, invalidez, morte e aquisição de moradia.

A Lei Complementar n.º 26, de 11-9-75, criou o denominado décimo-quarto salário. Trata-se do direito de levantamento, pelos cadastrados no PIS/PASEP, há mais de 5 anos e de salário não superior a 5 (cinco) salários-mínimos, do valor igual a um salário-mínimo, sacado de sua conta. É pacífico que a natureza desse pagamento ao trabalhador *não* tem natureza salarial (art. 10, LC 7/70).

Na verdade, tendo em vista o montante dos recursos do Fundo, é, matematicamente, bem *pequena a participação* do empregado. Escreve Catharino: O Fundo de Participação criado em favor dos empregados em geral não os integra na vida das empresas, visando, tão somente, concentração de recursos financeiros para o desenvolvimento econômico. Nada tem como participação nos lucros, nem na gestão empresária, embora haja aberto possibilidades aos empregados de participarem dos resultados do progresso econômico. É exemplo típico de “paracapitalismo” e de “pan-capitalismo”.⁽⁴⁾

(4) José Martins Catharino — Compêndio Universitário de Direito do Trabalho, Sp, Ed. Jur. e Univ. 1972, V. I, p. 147.

Daí, constar no item 13 das Conclusões da Comissão Parlamentar de Inquérito sobre Política Salarial a observação de que “a única oportunidade que se abre ao assalariado é a participação obrigatória e direta no lucro da empresa, que deve urgentemente concretizar-se em lei” (Resolução n.º 107/70, da Câmara dos Deputados, Diário do Congresso de 26-11-70).

3. o cadastramento permanente dos participantes do PIS/PASEP

O cadastramento permanente dos participantes do PIS/PASEP se faz através do preenchimento do documento de inscrição no PIS (DIPIS), sendo usado um DIPIS para cada participante a ser cadastrado.

Uma vez por mês, do 1.º ao 10.º dia, o empregador ou sindicato faz a solicitação dos DIPIS necessários ao cadastramento de empregados que tiverem sido admitidos no mês anterior e que ainda não estejam cadastrados. Os cadastrados não têm necessidade de novo cadastro, porquanto este é único.

A solicitação de DIPIS faz-se através do preenchimento do DRC — Documento de Solicitação e Resumo de Cadastramento — o qual deve ser datilografado de uma vez com todos os informes. Após, dirige-se à agência da CEF ou da rede bancária autorizada, escolhida, e entrega-se a DRC, no período já referido. (1.º ao 10.º dia).

Em seguida, são entregues ao empregador ou sindicato os DIPIS na quantidade solicitada, devolvendo-se também à empresa a 3.ª e 4.ª vias do DRC. Ao receber os DIPIS da agência, o empregador ou Sindicato deve preencher o recibo no verso da 2.ª via do DRC, através do qual o empregador ou sindicato se responsabiliza pelos DIPIS recebidos.

O DIPIS é o documento que se destina à coleta de informações para identificação e caracterização dos participantes. Cada DIPIS constitui-se de duas partes. Uma delas, destacável, chama-se COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO, e deve ser preenchida e entregue ao participante cadastrado, depois de carimbada em sua CTPS a anotação referente ao cadastramento. A outra parte, chamada DOCUMENTO DE INSCRIÇÃO NO PIS, deve ser preenchida e devolvida de acordo com as normas que regulam a matéria. Prazo: entre os dias 05 a 20 do mês da solicitação.

Ainda, o empregador ou sindicato deve entregar a REC — relação de empregados para cadastramento — na qual consta a relação de todos os participantes cadastrados no mês. Em cada folha da REC são relacionados 20 participantes; quando

o empregador ou sindicato cadastrar mais de 20 participantes, fará tantas folhas quantas forem necessárias.

4. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

Os empregadores em geral devem fornecer às entidades governamentais da área social, por meio de Relação Anual de Informações Sociais — RAIS —, as informações solicitadas referentes a cada um de seus empregados, com os quais mantiveram relação de emprego, durante qualquer período do ano-base.

O prazo de entrega é de 2 de janeiro a 15 de fevereiro do ano subsequente ao ano-base, para empresas com até 50 empregados e de 2 de janeiro a 31 de março, para empresa com mais de 50 empregados.

A RAIS devidamente preenchida e separada por estabelecimento, deve ser entregue em qualquer agência bancária credenciada pelo PIS, situada no mesmo município do estabelecimento, o qual, durante o período de 1.º de julho do ano corrente a 30 de junho do ano seguinte, passa a ser seu domicílio bancário, onde devem ser recolhidas obrigatoriamente, pela matriz ou sede da empresa, as contribuições devidas ao PIS/PASEP, bem como realizadas as novas inscrições de empregados admitidos e não cadastrados no PIS/PASEP. Mencionado período corresponde ao exercício financeiro da figura jurídica em apreciação.

5. das penalidades

A participação do empregado no Fundo, far-se-á mediante depósitos efetuados em contas individuais abertas em nome de cada empregado, obedecidos os critérios já mencionados. Entretanto, a omissão do empregador inviabiliza tal procedimento do órgão gestor do Fundo, gerando, de conseqüência, prejuízos ao trabalhador. Para coibir esta omissão dos empregadores e visando dinamizar o sistema de garantia e participação do instituído, o art. 7.º, da Lei Complementar n.º 7, de 7-9-70, tratou das sanções cabíveis.

Assim que, o parágrafo 2.º, do artigo em questão, em caso de omissão *dolosa* de nome do empregado entre os participantes do Fundo prevê a pena de multa (por infração), em benefício do Fundo, no valor de 10 (dez) meses de salários do empregado que teve o nome afastado. Há necessidade de *dolo* segundo se depreende do texto legal, revertendo a multa ao Fundo, apenas guardando relação de causalidade com o salário do obreiro preterido. Logo, impossível ao obreiro postular perante

a Justiça Especializada do Trabalho, a multa de que trata o § 2.º, do art. 7.º, da Lei Complementar sob exame. Trata-se de *multa por infração* à disposição legal, de caráter administrativo não podendo guardar parâmetro com possível indenização ao trabalhador por prejuízos advindos da ação ou omissão do empregador. Assim temos reiteradamente decidido, não fosse a incompetência em razão de matéria que se aflora acerca do tema.

Alude o parágrafo 3.º, do mesmo art. 7.º, que *igual penalidade* será aplicada em caso de declaração falsa sobre o valor do salário e do tempo de serviço do empregado na empresa. Por ilação lógico-jurídica chega-se que, a natureza da multa é por infração (sem o caráter indenizatório) e, também, nenhuma relação guarda com possíveis prejuízos provocados ao trabalhador. Desta forma, invocável em juízo tal norma como referência para discussão da indenização devida pelo empregador em razão de sua ilicitude (voluntária ou não), segundo expressão maior da norma contida. A solução é a mesma já declinada.

Como as obrigações decorrentes do PIS/PASEP têm caráter exclusivamente parafiscais (art. 21, § 2.º, inciso I, CF — intervenção do estado do domínio econômico) afasta-se qualquer natureza salarial dos benefícios auferidos pelo empregado. De conseqüência as penalidades previstas refogem ao âmago da relação de emprego, tudo não passando de multa de natureza fiscal, cobrada pela pessoa titular da competência e/ou por delegação, jamais, podendo ser sujeito passivo o empregador na relação processual instaurada por empregado. Daí a rejeição constante de pedidos declinados sob este enfoque e fundamento.

6. do inadimplemento dos deveres instrumentais

6.1. — a posição do tema

6.1.1. Como se salientou alhures deve o empregador promover o cadastramento do obreiro junto ao PIS/PASEP e também anualmente entregar a RAIS — Relação Anual de Informações Sociais — mandamentos normativos visando a participação do empregado no Fundo e, também, viabilizando a movimentação de saldos existentes em sua conta vinculada (juros creditados, décimo-quarto salário, entre outras hipóteses já mencionadas). É comum observar que, a tais determinações legais atribui-se a denominação de *obrigação de fazer* imperfeita e imprecisa, *data maxima venia*.

Sem querer deitar raízes profundas sobre o assunto, mesmo porque impertinente, lembro, apenas, que Autores como Clovis Bevilacqua⁽⁵⁾, sustentam residir na *patrimonialidade* e na *transitoriedade* do objeto o único critério seguro para se apartar as obrigações dos deveres. A primeira deixa de existir com a satisfação pelo devedor. Há ainda, dentre os que perquirem a questão, ser o traço distintivo entre os deveres e as obrigações, a *liberdade*. Nestas em satisfeito o objeto irreversivelmente afasta-se do estado de sujeição em que se encontrava⁽⁶⁾. À derradeira, juristas vêem na *patrimonialidade* do objeto (e apenas nela) o tão procurado divisor de águas entre as relações jurídicas de caráter obrigacional e as demais, cuja prestação não pode ser aferida em termos econômicos. Se a prestação for estimável pecuniariamente, ou seja, for redutível a uma soma em dinheiro, estar-se-á diante de uma obrigação; senão, de um mero dever⁽⁷⁾.

Mas, se nos for permitido apontar uma de preferência às outras, ficamos com a última, que vislumbra na essência *patrimonial* do objeto o caráter identificador das obrigações.

Em verdade, extrai-se que nelas há sempre um direito de crédito apreciável economicamente, o que incorre com os deveres, irredutíveis a uma expressão pecuniária. Destarte, as relações jurídicas se dividem em obrigações e não obrigações. O signo da patrimonialidade estabelece as barras que separam as primeiras das últimas.

6.1.2. — Como exposto, ao conjunto de deveres instrumentais (positivos ou negativos) que gravitam em torno do tributo, colimando facilitar a aplicação rigorosa da norma jurídica que o previu, de índole administrativa, que a doutrina tradicional, seguindo a esteira do Código Tributário Nacional, chama, impropriamente, de *obrigações acessórias*, encaixam-se os comandos normativos a que vinculam o empregador e o titular da relação jurídico-tributária. Em outras palavras, tais ações cobradas do empregador nada mais são do que deveres *instrumentais ou mandamentais*, diante da ausência de *patrimonialidade* do ato a seu encargo. Veja-se, o conteúdo patrimonial existente no ato de cadastrar o empregado ou de prestar informações sociais (preencher e entregar a RAIS). Nenhum, todavia, quando alguém, em havendo descumprido um dever, for constrangido, amigável ou judicialmente, a desembolsar uma soma em

(5) in *Direito das Obrigações*, Editora Rio, RJ, 77 p. 12.

(6) Cf. Renan Lotufo, *Dissertação de Mestrado*, PUC, 1976.

(7) Paulo de Barros Carvalho, in *Comentários ao CTN*, SP, José Buchatsky, 1977, Vol. 3, p. 121 e ss.

dinheiro, tal ocorrerá por força da obrigação nascida deste *ato ilícito* e, não, porque o *dever* possa ser reduzido a *símbolos patrimoniais*.

Com efeito, não passam de *deveres* tudo o imposto ao empregador no pertinente ao objetivo de permitir ao empregado a participação no PIS/PASEP, afastando-se qualquer injunção com as obrigações acessórias referidas pelo art. 113, § 2.º, do CTN, ou mesmo segundo o entendimento em contrário de que obrigações de fazer são, repita-se.

6.2. — do trabalhador rural

O artigo 1.º, § 1.º da Lei Complementar n.º 7/70, mantido pela Lei Complementar n.º 26 de 11-9-75, define *empregado* todo aquele assim definido pela legislação trabalhista e empresa a pessoa jurídica, nos termos da legislação do Imposto de Renda.

6.3. — da indenização

6.3.1. — As obrigações de dar caracterizam-se, efetivamente, em geral, pela execução específica, elas são executórias *in terminis*, literalmente; elas recebem completa execução com a entrega da própria coisa prometida pelo devedor. As *obrigações de fazer*, ao inverso, em princípio, não comportam execução literal e específica, execução *in natura*; em caso de inadimplemento, resolvem-se elas em perdas e danos (art. 1056, CCB). Particularmente, a mesma regra é prevista pelo art. 881, do *codex* referenciado.

6.3.2. — Analogicamente, os deveres ou mandamentos instrumentais a cargo do empregador, quando descumpridos, devem seguir a mesma sorte do inadimplemento das obrigações de fazer. Neste sentido, pacífica e iterativa a jurisprudência de nosso Egrégio Tribunal Doméstico.

6.3.3. — Entrementes, a discussão maior consiste em se saber o montante de tal indenização. Esta, a teor do art. 159, do Código Civil Brasileiro deve ser a mais ampla possível comportando integralmente o dano sofrido. Na espécie, o *quantum* devido ao empregado em tais circunstâncias deve ser apurado na fase de execução, diante da peculiaridade de cada caso. Como salientamos, o operário beneficiário do Programa, faz jus: a) correção monetária anual do saldo credor, obedecidos os índices de variação das OTNs; b) aos juros de 3% calculados anualmente sobre o saldo credor corrigido; c) pelo resultado líquido

adicional das operações realizadas com recursos do Fundo, deduzidas as despesas administrativas e as provisões de reserva, cuja constituição seja indispensável. (art. 3.º, da LC n.º 26, 11-9-75).

Em que pese a imperfeição legal, aliás constante, por empregador, a própria lei deixou claro a sua amplitude ao se referir às entidades de fins não lucrativos que tenham empregados assim definidos pela legislação trabalhista. Vê-se sem muitos esforços que todas as empresas (individuais ou coletivas na expressão singela da CLT) que possuam empregados em sentido *stricto* devem ser contribuintes ao PIS/PASEP e/ou satisfazer os deveres e mandamentos instrumentais, conquanto, os seus empregados são partícipes do programa.

Sob esta ótica surgiram dúvidas acerca da participação do trabalhador rural no PIS/PASEP e se os empregadores rurais se encontravam envolvidos pela legislação do instituto jurídico. *Prima facie* não há dúvida de que o PIS/PASEP aplica-se ao trabalho rural. Os empregadores, pessoas físicas, estão isentos de contribuições ao Fundo, mas estão obrigados ao cadastramento de seus empregados rurais no programa e apresentação da RAIS — Relação Anual de Informações Sociais — na época devida. Já o empregador rural, pessoa jurídica, além da obrigação de inscrever o empregado no programa, deve contribuir mensalmente, nos termos da legislação.

Assim devem os empregadores rurais (pessoas físicas ou jurídicas) dar cumprimento aos mandamentos instrumentais previstos pela normatividade aplicável, pena de serem compelidos aos encargos indenizatórios por prática de atos ilícitos. Acerca disto, ainda retornaremos.

Procurando dirimir melhor a polêmica, transcrevemos acórdão de lavra do Ministro Marco Aurélio: CADASTRAMENTO — PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL — TRABALHADOR RURAL. Desde a edição da Lei Complementar n.º 7/70, cujo artigo 10 aponta como participante do Fundo toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência e subordinação, mediante salário, sem distinção quanto à espécie de emprego, o trabalhador rural tem direito a cadastrar-se no Programa de Integração Social. (TST.AG.RR.2900/86, Ac. 1.ª Turma 4988/86, *in* DJU de 27-02-87, p. 304.

O parágrafo 2.º, do art. 4.º, do instituto legal, autoriza ao empregado a movimentação, no final de cada exercício financeiro (julho a junho de cada ano — art. 1.º, LC n.º 26/75), a retirada das parcelas correspondentes aos créditos de que tratam as alíneas *b* e *c*, do art. 3.º, transcrito. Esta é uma situação

concreta e os prejuízos devem ser apurados em liquidação (por artigos e/ou cálculos).

Ainda, o parágrafo 3.º, do anunciado art. 4.º, aos participantes cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos e que percebam salário mensal igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o respectivo salário-mínimo (leia-se salário-mínimo de referência) será facultada ao final de cada exercício financeiro, retirada complementar que permita perfazer igual ao do salário-mínimo de referência mensal vigente, respeitadas as disponibilidades de suas contas individuais. Também, o décimo-quarto salário deve ser apurado em liquidação (por artigos e/ou cálculos), diante da sistemática adotada pelo legislador.

Por final, nas hipóteses do parágrafo 1.º, do aludido art. 4.º, em ocorrendo casamento, aposentadoria, invalidez do titular da conta individual, poderá ele receber o respectivo saldo, o qual, no caso de morte, será pago a seus dependentes, de acordo com a legislação da Previdência Social ou na falta daqueles, aos sucessores do titular. Aqui, diante da complexidade na fixação do montante da indenização, impõe-se também a liquidação na fase de execução culminando a espécie, segundo a peculiaridade de cada caso.

Veja-se que, em última análise, os elementos devem ser fornecidos pela Caixa Econômica Federal, única capaz depositária dos elementos peculiares e pertinentes a cada situação concreta para se ultimar o real dano sofrido pelo obreiro. Daí, repugnar-se a fixação de plano na fase de conhecimento do *quantum debeat* em favor do empregado, quando, várias são as nuances a que se deve guardar relação de causalidade para justa fixação.

7. da competência da Justiça do Trabalho

A teor do art. 142, da CF, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho. Nessa linha, o Colendo Tribunal Federal de Recursos, deduziu a Súmula 82, vazada nos termos seguintes: compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as reclamações pertinentes ao cadastramento no PIS ou indenização compensatória pela falta deste, desde que não envolvam relações de trabalho dos Servidores da União, suas autarquias e empresas públicas. Exsurge a competência da Justiça do Trabalho quando do inadimplemento dos deveres instrumentais pelos empregadores no tocante ao PIS/PASEP, co-

mo exposto, visando o ressarcimento dos prejuízos havidos. Encontram-se excluídas as hipóteses do art. 125, inciso I, da Constituição Federal atual.

Esclareça-se, porém, em linha do acórdão de lavra do eminente Juiz Pedro Ribeiro Tavares a incompetência da Justiça especializada quando o pedido versa sobre o tributo em si, pretendido pelo empregado. De impossível deferimento, por impossibilidade jurídica, pedido de PIS, pois o direito é a reparação decorrente da omissão do empregador (TRT-RO. 1564/86, in DJ 26-11-86, p. 49).

Também, resulta na incompetência da Justiça do Trabalho aquele pedido que vise a prestação jurisdicional pretendendo impor ao Reclamado o ato administrativo do cadastramento. Com efeito, o dever de fazer (mandamento instrumental) é exclusivo do empregador, não podendo o Judiciário supri-lo, salvo, determinar a reparação pelos danos emergentes da omissão daquele. Como sabido, não pode o Judiciário praticar atos de empregador, mas, poderá denunciá-lo, enquanto poder constitucionalmente erigido, com o escopo de ensejar a punição dos infratores à lei, pela autoridade competente (v.g. falta de cumprimento do comando do § 2.º, do art. 74, CLT, com comunicação à DRT para as sanções).

8. da prescrição

As Leis Complementares a que está jungido o PIS/PASEP não fixaram o prazo prescricional para as reclamações por atos ou omissões dos empregadores. A nosso ver não tem cabida a prescrição do art. 174, do Código Tributário Nacional, por não se tratar do tributo em si, a questão em discussão. Todavia, o art. 11, consolidado, dita a prescrição de dois anos na reparação de qualquer ato infringente de dispositivo *nela* contido (sic). As infrações por atos disciplinados em leis especiais já receberam interpretações uniformes como as dos Enunciados n.ºs 64 e 233, das Súmulas do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Desta forma, procurando ajustar a prescrição bienal, pois esta é a que sujeita a ação do trabalhador contra atos lesivos aos seus interesses, mas com termo inicial a partir do momento em que o direito tornou-se violado, consoante torrencial entendimento jurisprudencial do Egrégio Tribunal Regional da 9.ª Região-PR. Desta forma, em não praticando o empregador o ato de inscrição do empregado junto ao PIS/PASEP, violado o direito do obreiro, nascendo, por corolário o seu direito de ação, visando a justa reparação. O silêncio implica na fulminação do direito (*dormientibus non succurrit jus*).

Em que pese o Tribunal Superior do Trabalho ter entendido diferente no tocante à anotação em CTPS (Enunciado n.º 64, do C.TST), a analogia aqui seria beneficiar o empregado, uma vez que, a lesão na espécie em apreço é única (quer por ação ou omissão do empregador), não comportando sucessão na violação praticada. Em síntese: conta-se a prescrição bienal a partir do momento da lesão do direito do trabalhador à justa indenização compensatória. O termo inicial é aquele da violação e não o da indenização devida, mesmo porque, esta será sempre apurada e quantificada na fase de execução e não de conhecimento.

9. Conclusões

1. O direito constitucional de participação nos lucros das empresas pelos empregados ainda não se acha regulamentado por lei, devendo advir de negociação coletiva;
2. O PIS/PASEP tem como fim mitigar essa participação sendo utilizado um instrumento fiscal para tanto, com participação segundo normas legais e instruções a cargo da CEF;
3. O cadastramento dos participantes no PIS/PASEP e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) são deveres ou mandamentos instrumentais e não obrigações;
4. Por inadimplemento daqueles, sujeitam-se as empresas (individuais ou jurídicas) às perdas e danos a que derem causa, segundo as regras próprias estabelecidas;
5. O trabalhador rural é beneficiário do Fundo, enquanto, os empregadores individuais rurícolas encontram-se isentos das contribuições, mas, jungidos aos deveres mandamentais;
6. A Justiça do Trabalho é competente a teor do art. 142, da CF e Enunciado n.º 82 do TFR para apreciar e julgar ação de trabalhador com o objetivo de reparar-se os prejuízos advindos pela ação ou omissão do empregador, dos deveres instrumentais;
7. A prescrição acerca da ação de reparação por danos tem marco inicial quando da violação do direito e de sua exigência pelo trabalhador, sendo bienal, segundo o sistema laboral pátrio.

10. Bibliografia

- 1 CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Sp., Ed. Jur. e Univ. 1972, Vol. I.
- 2 MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. Sp, Saraiva, 1973, Vol. 4 e 5.
- 3 CARAZZA, Roque Antonio. **O Regulamento no Direito Tributário Brasileiro**. Sp, RT, 1981.
- 4 PELEGRINO, Antenor. **Trabalho Rural**. Sp, Ltr, 1986.
- 5 SUSSEKIND, Arnaldo e outros. **Instituições de Direito do Trabalho**, Rj, Livraria Freitas Bastos S/A, 1981, Vol. I e II.
- 6 CHIARELI, Carlos A. Gomes. **Direito do Trabalho Rural Consolidado**, Sp, Ltr, 1985.
- 7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Sp, LTr, 1980.
- 8 MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rj, FGV, 1984.
- 9 FORMICA, Gualdo Amaury. **Legislação Social**. SP, Sugestões Literárias, 1978.
- 10 RUSSOMANO, Mozart Victor **Comentários à CLT**. Rj, Forense, 1983.