

## EMPRESAS TERÃO QUE FORNECER EXTRATO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS AO EMPREGADO

No dia 25 de julho de 2012 foi publicada alteração na legislação previdenciária que criou nova obrigação acessória para o empregador. Trata-se da Lei nº 12.692/2012 que alterou a Lei nº 8.212/1991.



A nova norma obriga o empregador a informar, mensalmente, aos empregados os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. Ao INSS caberá enviar a empresas e segurados o extrato relativo ao recolhimento das contribuições.

“A medida é para evitar que o trabalhador constate, quando for demitido, que a empresa não efetuou o pagamento”, explica o secretário de Políticas de Previdência Social do Ministério da Previ-

dência, Leonardo Rolim. Segundo ele, os correntistas da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil já conseguem ter acesso a esses extratos.

Contudo, as novidades ainda dependem de regulamentação – será necessário definir de que forma as informações serão prestadas. A empresa que descumprir a obrigação estará sujeita a multa, que varia de R\$ 636,17 a R\$ 63.617,35, além da possibilidade de ser fiscalizada pelo INSS.

## NOVAS NORMAS DO CFC

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) editou duas importantes resoluções para os profissionais contábeis que entraram em vigor desde 1º de setembro de 2012: resolução nº 1.402/2012: regulamenta a emissão da Certidão de Regularidade Profissional e extingue a Declaração de Habilitação Profissional (DHP) Eletrônica; resolução nº 1.403/2012: dispõe sobre a Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos (Decore).

### CERTIDÃO DE REGULARIDADE PROFISSIONAL

O profissional contábil poderá comprovar sua regularidade por meio da Certidão de Regularidade Profissional, emitida no *site* do Conselho Regional de Contabilidade (CRC) em que estiver vinculado. A certidão terá validade de 90 dias contados de sua emissão. Sua finalidade é comprovar a regularidade do profissional perante o CRC na data da sua emissão, quando da assinatura

de um trabalho técnico ou quando solicitado em convênios, editais de licitação ou por clientes.

### DECORE

Traz informações sobre a percepção de rendimentos e sua primeira via deve ser autenticada com a Certidão de Regularidade Profissional. O documento deve ser emitido no *site* do CRC e valerá 90 dias. A prestação de contas da Decore poderá ser feita eletronicamente.

### TIRE SUAS DÚVIDAS

Saiba quais os casos em que o trabalhador tem estabilidade de emprego

pág. 02 E 03

### DIRETO DO TRIBUNAL

Trabalho em feriados só é possível por meio de convenção coletiva

pág. 04

### TRIBUNA CONTÁBIL

A regularização do trabalho cooperado, por José Pastore

pág. 05

## QUESTÕES FREQUENTES SOBRE ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO



### QUE É ESTABILIDADE PROVISÓRIA?

É o período em que o empregado estará garantido no seu emprego por força de lei – conforme acordo coletivo ou convenção coletiva – não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo nos casos de justa causa ou força maior.

### QUAIS SÃO AS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS PREVISTAS EM LEI?

**Empregada gestante:** o artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe que a empregada gestante detém a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

**Empregada em situação de violência doméstica:** a Lei nº 11.340/2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, prevê em seu artigo 9º, § 2º, inciso II, que a mulher em situação de violência doméstica e familiar terá seu vínculo de emprego garantido quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. A lei visou preservar a integridade psicológica da empregada em relação ao emprego.

**Empregado reabilitado:** a Lei nº 8.213/1991, referente aos Planos de Benefícios da Previdência Social, estabeleceu em seu artigo 93, § 1º, que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, de modo a atender o disposto no *caput* do referido artigo, que estabelece um percentual mínimo de empregados em tais condições quando a empresa possuir 100 ou mais empregados.

**Empregado na Cipa:** nos termos do artigo 165, da CLT, os empregados integrantes das CIPAS não poderão ser despedidos de forma arbitrária. O parágrafo único do mesmo artigo dispõe que o empregador deverá comprovar o motivo de eventual despedida sob pena de ter de reintegrá-lo ao emprego. A mesma vedação ao poder diretivo do empregador é verificada no art. 10, inciso II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, impedindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa, pelo período de um ano após o final de seu mandato.

**Empregado dirigente de cooperativa:** segundo a Lei nº 5.764/71, art. 55, "os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT" - ou seja, desde o registro da candidatura até um ano após o término de seu mandato.

**Empregado acidentado em razão do trabalho:** o artigo 118 da Lei nº 8.213/91 confere ao segurado acidentado de trabalho a garantia, pelo prazo de 12 meses, da manutenção de seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Significa dizer que o empregado que recebeu alta médica tem seu emprego garantido após o retorno do benefício previdenciário. A jurisprudência entende que o empregado acidentado no período de experiência não goza de estabilidade.

**Empregado dirigente sindical:** a CLT estabelece que o empregado candidato a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou associação profissional, a partir do momento da sua candidatura até um ano após o final do mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, não poderá ser demitido a menos que incorra em falta grave devidamente apurada em inquérito (art. 853, da CLT).

## TIRE SUAS DÚVIDAS

**QUAIS SÃO AS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS PREVISTAS NA NORMA COLETIVA DA FECOMERCIO-SP COM OS COMERCÍARIOS?**

A convenção coletiva dos comerciários, celebrada com a FecomercioSP e seus sindicatos filiados, possui as seguintes cláusulas de estabilidade provisória: garantia de emprego ao futuro aposentado; estabilidade do empregado em idade de prestar o serviço militar; garantia de emprego à gestante; estabilidade após o retorno de férias.

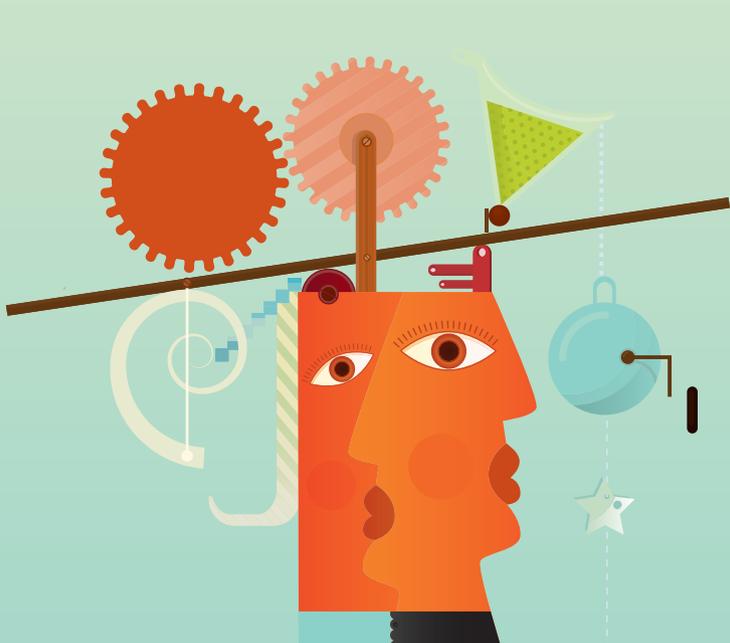
Por fim, é de suma importância que o empregador tenha em mente que, se despedir empregado em pleno gozo de alguma das estabilidades mencionadas, percebendo o equívoco poderá cancelar a demissão e reintegrar o empregado no seu cargo.

Se o fizer antes da homologação da rescisão basta que os pagamentos dos salários sejam efetuados como se o empregado estivesse trabalhando. Na hipótese de já ter ocorrido a homologação, a reintegração poderá ser feita de três maneiras:

- comunicação direta ao empregado;
- comunicação ao empregado com anuência do sindicato da categoria representativa profissional;
- comunicação ao empregado e sindicato, dando ciência ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) da solicitação de reintegração do empregado.

Os salários a que o empregado teria direito no período de afastamento serão devidos pelo empregador. Cabe ao empregador esgotar todos os meios para que a reintegração do empregado seja efetivada.

No mais, se o empregado não se manifestar dentro do prazo de 30 (trinta) dias, entende-se que o empregador poderá se valer dos procedimentos normais para a caracterização de abandono de emprego, ou seja, coletar provas de que houve desinteresse do empregado na manutenção do vínculo empregatício para, numa futura ação judicial, se eximir do pagamento de indenização.



3º PRÊMIO  
FECOMERCIO  
*de sustentabilidade*

TUTU

O MUNDO PRECISA  
DE NOVAS IDEIAS.  
VOCÊ TEM ALGUMA?



**FECOMERCIO-SP**  
Representa muito para você.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL

**FDC****CDSV**CENTRO DE DESENVOLVIMENTO  
DA SUSTENTABILIDADE NO VAREJO

Para mudar hábitos e impactar a sociedade, a economia e o meio ambiente de maneira positiva, precisamos colocar novas ideias em prática. Se você pensa dessa maneira, participe do 3º Prêmio Fecomercio de Sustentabilidade, que vai destacar práticas e projetos realmente inovadores.

Inscrições abertas. Para mais informações, acesse: [www.fecomercio.com.br/sustentabilidade](http://www.fecomercio.com.br/sustentabilidade)

## DIRETO DO TRIBUNAL

TST

## TRABALHO EM FERIADOS SÓ É POSSÍVEL POR MEIO DE CONVENÇÃO COLETIVA

O Tribunal Superior do Trabalho prolatou decisão em grau de recurso ordinário estabelecendo que o trabalho no comércio em geral em feriados só é possível se houver autorização expressa em convenção coletiva de trabalho, celebrada entre o sindicato profissional e o correspondente sindicato patronal. TOME NOTA divulga abaixo resumo da importante decisão.

Ação anulatória. Trabalho em feriados no comércio em geral. Autorização em acordo coletivo. Impossibilidade. Exigência de previsão em convenção coletiva. Art. 6º-A da Lei nº 10.101/00.

Nos termos do art. 6º-A da Lei nº 10.101/00, conforme alteração introduzida pela Lei nº 11.603/07, o trabalho no comércio em geral em feriados é possível tão-somente mediante autorização firmada em convenção coletiva de trabalho, ou seja, negociação ajustada entre os sindicatos represen-

tativos das categorias econômica e profissional. Trata-se de dispositivo de interpretação restritiva que, fundada no princípio da proteção ao trabalho, não pode ser alargada para abarcar as autorizações concedidas em sede de acordo coletivo. Assim, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário do Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga para, julgando parcialmente procedente a ação anulatória, declarar a nulidade da cláusula quadragésima quarta (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Arthur Lundgren Tecidos S.A. – Casas Pernambucanas, e da cláusula quadragésima terceira (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Cofesa - Comercial Ferreira Santos Ltda. TST-RO-13955-13.2010.5.15.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 13.8.2012.

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - Adaptado*

TRT15

## LEGALIDADE NA ADOÇÃO DE PISO SALARIAL DIFERENCIADO POR ME E EPP

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região negou, por unanimidade, provimento ao recurso ordinário interposto pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, na ação civil pública sobre a adoção de piso salarial diferenciado por micro e pequena empresa fixado em convenção coletiva de trabalho.

Sustentou a recorrente que tal prática afronta direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, representa discriminação salarial entre trabalhadores de mesma categoria, não tem suporte legal e alega que a Lei Complementar nº 123/2006 trata apenas de obrigações tributárias.

Contudo, o Tribunal entendeu que a prática não fere o princípio da igualdade, referindo-se à atual lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, que aponta, em seu “Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade”, os fatores autorizadores do tratamento

diferenciado sem que a adoção de tal medida implique em violação ao princípio constitucional da igualdade, e, dentre eles, encontra-se a possibilidade de conferir tratamento especial a grupos distintos, como as microempresas e as empresas de pequeno porte, que se diferenciam das demais em face de suas possibilidades econômicas.

Nas palavras da relatora Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa, “o REPIS – Regime Especial de Piso Salarial – é um tratamento diferenciado concedido às micros e pequenas empresas, que se apresenta em consonância com a Lei Complementar nº 123/2006 que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, bem como com o art. 170, IX, da Constituição”.

Processo nº 0000770-42.2010.5.15.0020 RO

*Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região*



TRIBUNA CONTÁBIL

## A REGULARIZAÇÃO DO TRABALHO COOPERADO

José Pastore\*

Nos últimos anos, as cooperativas de trabalho foram fortemente combatidas pelas centrais sindicais, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Justiça do Trabalho e pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego. Alegava-se que as cooperativas burlavam as leis trabalhistas e previdenciárias e tornavam precário o trabalho.

Algumas realmente agiam assim e, por causa disso, muitas cooperativas idôneas foram perseguidas e fechadas. Consequência: as empresas passaram a temer a contratação do trabalho cooperado. Não havia segurança jurídica, pois de uma hora para outra uma contratante poderia ser condenada a assumir como seus empregados os sócios de uma cooperativa, com graves consequências.

O trabalho moderno se realiza por meio de vários tipos de contratos. Eles podem ser por prazo indeterminado, determinado, tempo parcial, projeto, a distância e também por meio de trabalhadores cooperados.

Com a sanção da Lei 12.690 de 19/7/2012, o Brasil passou a legitimar e disciplinar o trabalho realizado pelas referidas cooperativas. As empresas terão segurança jurídica para contratar e os cooperados terão tratamento condigno, desde que sejam obedecidas as regras ali estabe-

lecidas. Dentre elas, destacamos: as cooperativas terão de pagar uma remuneração mínima aos seus cooperados ou o piso da categoria de profissionais correspondente; a jornada de trabalho será de 8 horas diárias e 44 semanais, assegurando-se ainda um repouso semanal e outro anual (férias) - ambos remunerados -, assim como os aplicáveis adicionais de insalubridade e de periculosidade; os cooperados serão cobertos por seguro acidente de trabalho e a empresa contratante terá responsabilidade solidária nesse campo. Várias dessas proteções estão contidas em incisos do artigo 7º da Constituição Federal.

Nada mais justo. Aliás, essas proteções já vinham sendo praticadas pelas boas cooperativas de trabalho do País. Até hoje, muitas mantêm fundos que atendem os cooperados nos casos de férias, dispensa e desocupação. A lei trouxe segurança aos cooperados.

Pela natureza de seu relacionamento, esses não são nem empregados nem autônomos. São o que a lei classificou de profissionais com natureza jurídica de trabalho coordenado, seguindo o disposto na Recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os "critérios de identificação das cooperativas de trabalho", estabelecidos em docu-

mento inovador da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB).

Muitos dirão que as novas exigências complicaram e encareceram a contratação. Mas esse é o preço a pagar pela garantia para quem trabalha e para quem contrata. Os que passaram pelos dissabores de uma ação civil pública ou de um processo judicial sabem que isso tem valor inestimável.

Além de legitimar o trabalho cooperado, a lei criou um fundo público para promover e desenvolver o cooperativismo do trabalho - o Procoop -, a ser gerido paritariamente por membros do governo e das cooperativas.

Vem agora uma tarefa tão ou mais difícil do que a aprovação de uma lei: é o seu rigoroso cumprimento. Isso vai depender do esforço das empresas contratantes e das cooperativas contratadas, assim como da compreensão dos dirigentes sindicais, dos auditores fiscais, dos procuradores e dos juizes do trabalho.

Mas vale a pena enfrentar o desafio. Trabalho cooperado é digno e útil. É uma forma de trabalho decente.

**\* José Pastore é presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP**

LEMBRETE

### FORMULÁRIOS "CAPA MARROM" GANHAM VERSÃO ELETRÔNICA

A Junta Comercial do Estado de São Paulo (Jucesp) lançou a versão eletrônica para impressão do formulário de atos específicos de constituição ou alteração de empresas, o "capa marrom". Com a versão online, disponível no site da Jucesp, o usuário ganha opção mais simples e econômica - desde 1º de agosto não são mais aceitos formulários de papelaria. Para utilizar o novo formulário, basta acessar a guia de "serviços presenciais", preencher o "formulário eletrônico" e imprimir o documento. É necessário comparecer ao plantão do Cadastro Web na sede da Jucesp e solicitar a validação do pedido antes de protocolar o arquivamento.

LEMBRETE

### INSCRIÇÃO DO CPF SERÁ FEITA PELA INTERNET E DE GRAÇA

A Receita Federal implementou no dia 2 de agosto o serviço gratuito de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) pela internet ([www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)) - link "Inscrição CPF Internet", disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, inclusive nos feriados. O interessado informará nome, data de nascimento, título de eleitor, sexo, nome da mãe, naturalidade, endereço, telefone fixo e celular. Ao final, será gerado o número de inscrição do CPF e o comprovante de inscrição. O documento poderá ser impresso sempre que necessário, sem nenhum ônus para o solicitante.

## INDICADORES

## IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal 12.469/2011

## TABELA PARA CÁLCULO DO RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ R\$ 1.637,11	-	-
DE R\$ 1.637,12 A R\$ 2.453,50	7,5%	R\$ 122,78
DE R\$ 2.453,51 ATÉ R\$ 3.271,38	15%	R\$ 306,80
DE R\$ 3.271,39 A R\$ 4.087,65	22,5%	R\$ 552,15
ACIMA DE R\$ 4.087,65	27,5%	R\$ 756,53

DEDUÇÕES: A) R\$ 164,56 POR DEPENDENTE; B) PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C) R\$ 1.637,11 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D) CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E E) R\$ 3.091,35 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. (LEI Nº 11.482/2007)

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A partir de 1º de janeiro de 2012 (Portaria Interministerial nº 2/2012 c.c. Art. 90 do ADCT)

## TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS (EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (1 e 2)
ATÉ R\$ 1.174,86	8%
DE R\$ 1.174,87 ATÉ R\$ 1.958,10	9%
DE R\$ 1.958,11 ATÉ R\$ 3.916,20	11%

(1) EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO. (2) EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1/1/08.

## SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

R\$ 622,00 A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2012 - (DECRETO Nº 7.655/2011)

## SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

1. R\$ 690,00(\*) / 2. R\$ 700,00(\*) / 3. R\$ 710,00(\*)

(A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2012 - LEI ESTADUAL Nº 14.693/2012)

(\*) OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DIFERENTES PROFISSÕES E NÃO SE APLICAM AOS TRABALHADORES QUE TENHAM OUTROS PISOS DEFINIDOS EM LEI FEDERAL, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO, AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

## SALÁRIO FAMÍLIA

ATÉ R\$ 608,80 R\$ 31,22  
DE R\$ 608,81 ATÉ R\$ 915,05 R\$ 22,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2012 (PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 2/2012)

	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO
TAXA SELIC	0,64%	0,68%	-
TR	0,00%	0,01%	0,01%
INPC	0,26%	0,43%	-
IGPM	0,66%	1,34%	-
BTN + TR	R\$ 1,57	R\$ 1,57	R\$ 1,57
TBF	0,61%	0,67%	0,66%
UFM	R\$ 108,66	R\$ 108,66	R\$ 108,66
UFESP (ANUAL)	R\$ 18,44	R\$ 18,44	R\$ 18,44
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,28	R\$ 22,30	R\$ 22,30
SDA (SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL)	2,3226	2,3310	2,3328
POUPANÇA	0,50%	0,51%	0,51%
UFIR*	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67 EM 26/10/2000. *ENTRE JANEIRO E DEZEMBRO DE 2000 VALIA R\$ 1,0641		

OBS: OS ÍNDICES FORAM ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO.

## AGENDA AGOSTO/2012 - TRIBUTOS FEDERAIS

VENCIMENTO	TRIBUTOS
06/09/2012	FGTS COMPETÊNCIA 08/2012
14/09/2012	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 16 A 31/08/2012
17/09/2012	PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) COMPETÊNCIA 08/2012
20/09/2012	IRRF COMPETÊNCIA 08/2012 PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA) COMPETÊNCIA 08/2012 SIMPLES NACIONAL COMPETÊNCIA 08/2012
25/09/2012	COFINS COMPETÊNCIA 08/2012 PIS-PASEP COMPETÊNCIA 08/2012 IPI COMPETÊNCIA 08/2012
28/09/2012	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 1º A 15/09/2012 IRPF CARNE-LEÃO COMPETÊNCIA 08/2012 CSL COMPETÊNCIA 08/2012 IRPJ COMPETÊNCIA 08/2012

## TOME NOTA



**PRESIDENTE:** Abram Szajman  
**DIRETOR EXECUTIVO:** Antonio Carlos Borges  
**COLABORAÇÃO:** Assessoria Técnica  
**COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO:**  
Fischer2 Indústria Criativa  
**EDITOR CHEFE:** Jander Ramon  
**EDITORA EXECUTIVA:** Selma Panazzo  
**PROJETO GRÁFICO E ARTE:** TUTU  
**FALE COM A GENTE:** aj@fecomercio.com.br  
R. Dr. Plínio Barreto, 285 - Bela Vista - 01313-020  
São Paulo - SP - www.fecomercio.com.br

Mostre seu produto na vitrine  
do melhor ponto de São Paulo

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

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

