

TOME NOTA

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS AGOSTO DE 2013 - Nº 119

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

FECOMERCIOSP

Sesc

Senac

Aqui tem
a presença
do comércio



MP AMPLIA DESONERAÇÕES NA FOLHA DE PAGAMENTO

A Câmara dos Deputados aprovou em julho a Medida Provisória nº 610/2013, conhecida como MP da Seca, que desonera até o dia 31 de dezembro de 2014 a folha de pagamento de vários setores empresariais.

Por meio da MP o governo promove a ampliação da chamada “desoneração da folha de pagamento”, já realizada em outros seguimentos da economia, mediante substituição da base de cálculo da contribuição previdenciária de 20% sobre a folha de pagamento das empresas pela cobrança de uma alíquota entre 1% e 2% do faturamento.

Segundo os congressistas, com a retirada dos tributos incidentes sobre os salários dos trabalhadores, a MP visa estimular a geração de empregos e melhorar a competitividade das empresas brasileiras.

De acordo com a MP recém-aprovada, empresas do setor de construção civil, de transporte ferroviário de passageiros e de outros setores contribuirão com alíquota de 2% sobre a receita bruta.

Já as empresas jornalísticas e de radio-difusão; de manutenção e reparação de embarcações; de transporte rodoviário de cargas; empresas que realizam operações de carga, descarga e armazenagem de contêineres em portos; empresas de varejo; lojas que vendem pela internet ou pelo telefone; entre outras, contribuirão à base de 1%.

O início de vigência das desonerações varia para cada setor empresarial. Por exemplo, as empresas jornalísticas e de transporte terão as folhas de pagamento desoneradas a partir de janeiro de 2014.

Base de cálculo deve ser opcional, sugere FecomercioSP

Desde a edição da Medida Provisória de nº 601/2012, também tratando do assunto “desoneração da folha de pagamento”, um estudo realizado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) revelou que a nova fórmula só representaria benefício efetivo para as empresas cujas folhas significassem mais de 5% de seu faturamento bruto.

Por meio de simulações verificou-se, em diversas hipóteses, o tributo final a ser recolhido pelo contribuinte superar consideravelmente o tributo antes recolhido com base na folha de pagamento.

Por essa razão, a FecomercioSP encaminhou a análise realizada ao Congresso Nacional buscando a alteração no texto das Medidas Provisórias a fim de permitir às empresas optarem pela base de cálculo (folha de pagamento ou faturamento) mais compatível com sua realidade.

Outro ponto importante e que têm gerado controvérsia refere-se à inclusão do ICMS na receita bruta da empresa para calcular a contribuição previdenciária, fórmula esta defendida pelo Fisco.

O assunto foi levado aos Tribunais por contribuintes em todo o País. Em recente decisão, a Justiça Federal de Belém excluiu o ICMS do cálculo da contribuição previdenciária patronal de empresa fabricante, criando precedente sobre o tema que deverá ser conduzido até a última instância judicial.

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Saiba como agir em caso de aposentadoria por invalidez

4

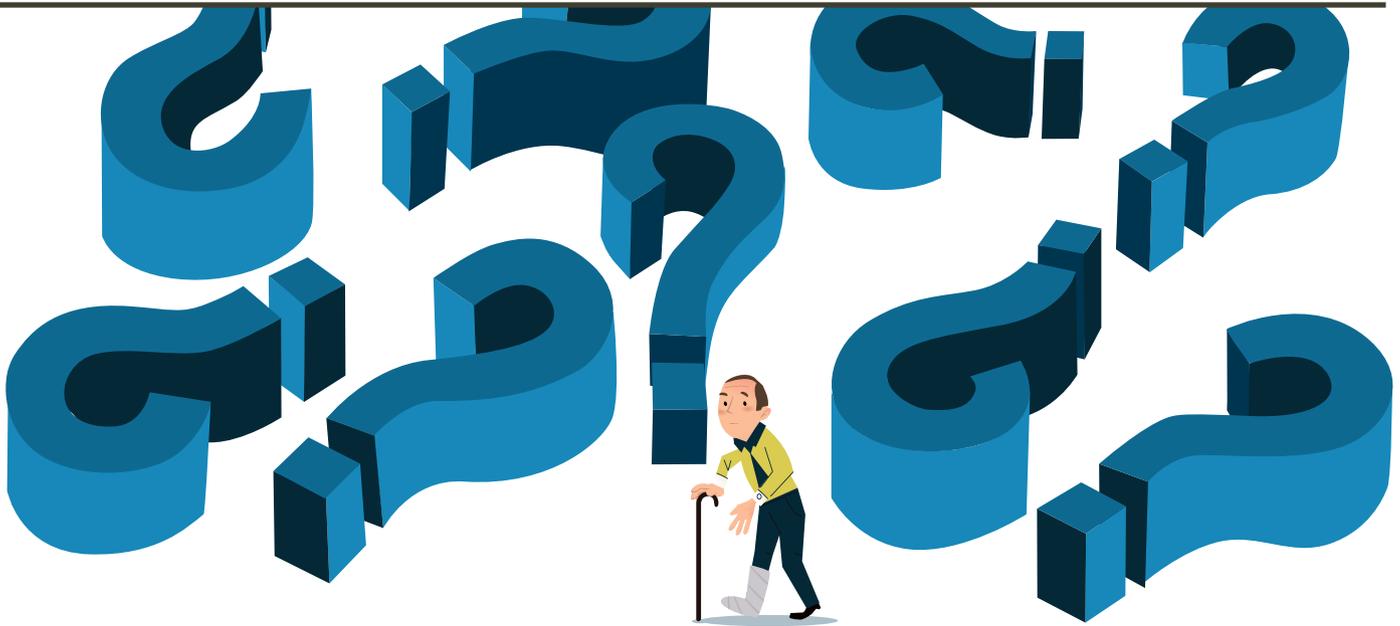
DIRETO DO TRIBUNAL

Doença não relacionada ao trabalho não gera estabilidade

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Dilma veta decisão do Congresso sobre FGTS



DÚVIDAS SOBRE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Que é aposentadoria por invalidez?

Trata-se de benefício previdenciário, concedido ao segurado considerado incapaz para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência (art. 42 da Lei nº 8.213/1991).

Quais as providências que o empregador deverá adotar?

Concedida a aposentadoria por invalidez e com base no documento fornecido pela Previdência Social, o empregador deverá anotar na ficha ou livro de Registro do Empregado, no campo “observações”, a data de início da suspensão do contrato de trabalho. Já a anotação na Carteira de Trabalho (CTPS) do empregado é responsabilidade da Previdência Social.

Quais são os direitos do empregado?

O empregado poderá levantar o saldo existente em sua conta do FGTS e PIS/PASEP mediante comprovação de concessão da aposentadoria por invalidez.

Quais são os efeitos no contrato de trabalho?

A concessão da aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho, apenas o suspende, nos termos do art. 475 da CLT.

Assim, as obrigações de prestação de serviços pelo empregado e contraprestação pecuniária pelo empregador não são exigíveis.

Entende-se que as obrigações acessórias do empregador, decorrentes do efetivo comparecimento do empregado ao trabalho, também estão suspensas, como vale-transporte e vale-refeição. Nesse caso, também está dispensado de efetuar o depósito mensal no FGTS.

Há ainda entendimento jurisprudencial de que os benefícios oriundos de negociação coletiva, como é o caso de vale-alimentação (cesta básica), podem ser suspensos durante esse período (4ª Turma do TRT/SP, Processo nº 00861.2006.074.02.00-7, relator juiz Paulo Augusto Camara, DJ 13/04/2007).

Com relação ao plano de saúde ou à assistência médica oferecida pelo empregador, entende-se que deve ser mantido (Súmula nº 440 do TST).

O empregador pode rescindir o contrato de trabalho nesse período?

Não. Enquanto prevalecia o entendimento da Súmula nº 217 do Supremo Tribunal Federal (STF), havia duas possibilidades:

- se a recuperação do empregado ocorresse

no período de cinco anos, este retornava normalmente ao trabalho, não havendo que se falar em extinção do contrato de trabalho;

- ultrapassados cinco anos sem recuperação do empregado, a aposentadoria por invalidez tornava-se definitiva, extinguindo o contrato de trabalho.

Contudo, em 11 de outubro de 1982, com o advento da Súmula nº 160 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), houve alteração da interpretação do art. 475 da CLT e art. 47 da Lei nº 8.213/91, que regulam a matéria.

Passou a prevalecer o entendimento de que, mesmo após cinco anos de afastamento do empregado, o contrato de trabalho permaneceria suspenso até que a incapacidade laborativa se encerrasse, ou seja, não há mais um prazo final para a suspensão do contrato.

Portanto, enquanto o contrato de trabalho estiver suspenso, é vedado ao empregador dispensar o empregado sem justa causa.

Qual o teor das súmulas 217 do STF e 160 do TST?

SÚMULA 217 DO STF (DJ 11/07/1963)

Tem direito de retornar ao emprego ou de ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a ca-

pacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo.

SÚMULA 160 DO TST (DJ 11/10/1982 – mantida Resolução nº 121/2003)
Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejudicado nº 37).

Qual a justificativa para a edição da súmula do TST?

Decorre da aplicação de dois princípios do Direito do Trabalho:

- Princípio da proteção ao trabalhador, que visa igualar os direitos do empregado e do empregador, assegurando a condição de hipossuficiente e a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador;
- Princípio da continuidade da relação de emprego, que garante a validade do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A súmula do Supremo Tribunal Federal (STF) foi revogada?

Não e ainda mantém a mesma redação original de 1963. Contudo, após a edição da súmula do TST, o entendimento do STF não tem mais prevalecido, pois o entendimento do TST é mais benéfico ao empregado e coíbe possíveis fraudes contra a Previdência Social.

Diante do atual entendimento jurisprudencial, quando será possível rescindir o contrato de trabalho?

O contrato poderá ser extinto nas seguintes hipóteses:

- quando o segurado recuperar sua capacidade para o trabalho e, conseqüentemente, o benefício previdenciário for extinto (art. 475, § 1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT);
- morte do empregado;
- extinção da empresa;
- conversão do benefício provisório em de-

finitivo. Por meio de requerimento do empregado, quando atingir a idade para concessão da aposentadoria por idade (65 anos para o homem e 60 anos para a mulher) ou ainda por iniciativa do empregador, na hipótese do empregado atingir idade para aposentadoria compulsória (70 anos para o homem e 65 anos para a mulher).

Qual o entendimento do Poder Judiciário acerca da reabilitação da pessoa idosa?

Considerando o caráter assistencial da Previdência Social em amparar as pessoas necessitadas, no caso de reabilitação de pessoa com idade já avançada e afastada do trabalho durante muitos anos, é possível a manutenção do benefício previdenciário.

Tal possibilidade tem fundamento nas condições particulares do segurado, tais como ter idade avançada, grau de instrução, nível social, tempo de afastamento e, principalmente, pela remota possibilidade do idoso ser reinserido no mercado de trabalho.

STN



MAIS DO QUE PENSAR, FAZER.

Inovar é um desafio que poucos encaram. Afinal, estamos falando de pensar, criar e, efetivamente, realizar. Se você já passou por tudo isso e tirou sua ideia sustentável inédita do papel, não perca tempo. Inscreva-se no 4º Prêmio Fecomercio de Sustentabilidade.

Inscrições e mais informações: www.fecomercio.com.br/sustentabilidade

TST

AFASTAMENTO NÃO RELACIONADO AO TRABALHO IMPEDE ESTABILIDADE

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o reconhecimento de estabilidade no emprego. A decisão fundamentou-se na inexistência de relação de causa e efeito entre a doença e as funções desempenhadas no momento da demissão.

Na reclamação trabalhista, a empregada narra que foi contratada como acondicionadora e que foi acometida de doença profissional em razão do exercício repetitivo de sua tarefa. Após tratamento, foi readaptada na função de apontadora de produção, na qual trabalhou por 16 anos até ser demitida sem justa causa.

O TRT/ES declarou nula a dispensa e determinou a reintegração, com o pagamento dos

salários vencidos. O juiz entendeu que a empregada iniciou sua vida profissional em bom estado de saúde e saiu acometida por doença decorrente do desempenho de suas funções.

No exame de recurso da empresa, o relator – ministro Guilherme Caputo Bastos – decidiu pela reforma da decisão regional, após considerar que a Lei 8.213/91 não garante ao portador de doença profissional a "estabilidade indefinida no emprego". Ele acrescentou que o art. 118 dessa lei confere apenas garantia aos empregados que, após sofrerem acidente de trabalho, recebem auxílio-doença acidentário ou se, após despedida do empregado, é constatada doença profissional relacionada com a execução do contrato de emprego (Súmula

nº 378, item II, do TST). Em ambos os casos, a estabilidade é limitada a 12 meses.

O ministro salientou que, apesar da comprovação de que a empregada era portadora de doença profissional relacionada à função, a doença não guardava relação de causa e efeito com a última função desempenhada por ela na empresa. Ressaltou que a finalidade da lei é evitar dispensas discriminatórias dos empregados que retornam ao emprego após afastamento por doença profissional. Contudo, aquela não era a hipótese dos autos, nos quais foi demonstrado que a empregada foi despedida após exercer por 16 anos função diferente daquela que teria causado sua doença. Dessa forma, a dispensa ocorreu no âmbito do poder potestativo do empregador. (RR-152600-93.2003.5.17.0004)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado

STJ

PJ DEVE COMPROVAR DANO MORAL PARA RECEBER INDENIZAÇÃO

A Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) rejeitou recurso interposto por empresa que pretendia receber indenização por dano moral em razão de inscrição indevida do nome de seu sócio-gerente em cadastro de inadimplentes.

A empresa ajuizou ação, alegando que houve inscrição indevida do nome de seu sócio-gerente em cadastro de proteção ao crédito, o que teria levado uma instituição financeira a rejeitar um pedido de empréstimo. Mas a Quarta Turma entendeu que, para haver indenização à pessoa jurídica, é necessária prova efetiva do dano moral alegado.

Afirmou que houve ação anterior do sócio, pedindo indenização em nome pró-

prio e em nome da empresa pelo mesmo fato. Essa ação foi julgada parcialmente procedente, pois a Justiça entendeu que o sócio não tinha legitimidade para pedir danos materiais e morais em nome da pessoa jurídica.

O juízo de primeiro grau extinguiu o novo processo. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul manteve a extinção por entender que só diante de provas efetivas dos danos alegados seria possível falar em ressarcimento à empresa.

Em seu voto, o ministro relator Luis Felipe Salomão destacou que a Súmula 227 do STJ preconiza que a pessoa jurídica reúne potencialidade para experimentar dano moral, podendo, assim, pleitear a devida

compensação quando for atingida em sua honra objetiva.

Segundo Salomão, a inscrição indevida do nome do sócio no cadastro de inadimplentes é fato incontroverso, uma vez que a ação anterior, ajuizada pelo próprio sócio, resultou em indenização para ele no valor de 30 salários mínimos.

Entretanto, o ministro considerou que a empresa não preenche a condição necessária para conseguir a indenização por dano moral, já que não conseguiu caracterizar devidamente o dano por abalo de crédito.

“No tocante à pessoa jurídica, impende destacar a necessidade de que a violação ao seu direito personalíssimo esteja estreita e inexoravelmente ligada à sua honra objetiva, haja vista não ser ela dotada de elemento psíquico”, afirmou o relator. (REsp 1022522)

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado



A TERCEIRIZAÇÃO NAS EMPRESAS ESTATAIS

A falta de uma regulamentação clara do processo de terceirização tem afetado severamente as empresas estatais. Muitas vêm sendo objeto de condenações judiciais que redundam em pesadas multas e integração de empregados de empresas prestadoras de serviços em seus quadros. No nível federal, podem ser citados a Petrobrás, as subsidiárias da Eletrobrás, o Banco do Brasil, Caixa Econômica, o BNDES, os Correios, hospitais e universidades públicas e vários outros.

O ambiente está ficando aflitivo para o governo num tempo em que as parcerias entre as atividades dos setores público e privado são cada vez mais necessárias. São elas que potencializam a criatividade, facilitam a transferência de tecnologias e fazem avançar

a competitividade das empresas. Nenhuma empresa - pública ou privada - consegue fazer tudo sozinha. A divisão do trabalho é essencial para atingir os níveis de produtividade que permitem crescer, gerar lucros e ativar os investimentos.

Quando se multa e se impede uma empresa de terceirizar, bloqueia-se sua capacidade de crescer. No caso das estatais, isso eleva seu custo de operação e afeta a qualidade dos serviços. Um hospital público, assim como uma universidade ou um banco, tem inúmeras atividades que são mais bem executadas por profissionais especializados e que pertencem a outras empresas. O mesmo ocorre com uma produtora de petróleo. Aliás, nesse setor, no mundo inteiro, as operações são feitas com um terço de profissionais fixos e dois terços terceirizados - exatamente o que ocorre com a Petrobrás. Os primeiros realizam atividades que as empresas consideram estratégicas e o pessoal terceirizado realiza as demais.

Dentre os motivos mais frequentes para a punição das empresas estatais estão o desrespeito à terceirização dita ilícita por incidir em atividades-fim das contratantes e o alegado descumprimento do procedimento de concurso para a admissão de pessoal.

A exigência da atividade-fim decorre da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, da qual se depreendem dois problemas. O primeiro se refere à enorme dificuldade de distinguir uma atividade-meio de uma atividade-fim. O segundo decorre da irrelevância dessa distinção.

Não existe nenhum manual de direito do trabalho que separe de modo claro uma

atividade-meio de uma atividade-fim. Mesmo que tal distinção fosse possível, ela não tem a menor relevância para aquilo que é prioritário na terceirização, que é a garantia da proteção para todos os trabalhadores que participam do processo tanto do lado da prestadora como da tomadora de serviços. De que adianta respeitar a aludida distinção se a prioridade é proteger os trabalhadores? Quanto ao segundo motivo, é claro que o concurso público nas estatais é reservado aos que vão integrar seus quadros fixos e não aos profissionais que integram os quadros de empresas que, como contratadas, prestam serviços específicos e determinados.

A terceirização constitui um elemento importante na economia brasileira e, graças ao aprimoramento constante de seus serviços, as empresas apresentam grandes ganhos de eficiência e de competitividade.

A grave situação das empresas estatais no que tange à terceirização é um motivo mais do que relevante para disciplinar de uma vez por todas a contratação de serviços especializados com as devidas garantias aos trabalhadores. Em meu entender, o projeto de lei que melhor contempla as exigências da terceirização moderna e não precarizante é o PL 4.330/2004, ora em discussão na Câmara dos Deputados. *(Artigo original publicado no jornal O Estado de S.Paulo em 02/07/13)*

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

LEMBRETES

CFC – CERTIDÃO DE REGULARIDADE DO CONTABILISTA

O Conselho Federal de Contabilidade publicou a Resolução CFC nº 1.433/2013 revogando a Resolução CFC nº 899/2001, a qual dispunha sobre a Certidão de Regularidade do Contabilista e das Organizações Contábeis.

O motivo da revogação se deu em razão da aprovação a Resolução CFC nº 1.402/2012, que regulamenta a emissão da Certidão de Regularidade Profissional e estabelece que os profissionais da contabilidade possam comprovar sua regularidade, inclusive em seus trabalhos técnicos, por meio da Certidão de Regularidade Profissional.

PRESIDENTE DILMA VETA FIM DA MULTA DE 10% DO FGTS

A presidente Dilma Rousseff vetou, em julho, projeto que previa a extinção da contribuição social de 10% sobre o saldo total do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pago pelos empregadores em caso de demissão sem justa causa. A justificativa é de que a aprovação reduziria investimentos em programas sociais e ações de infraestrutura. Aprovado em junho na Câmara dos Deputados, o PL era endossado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) e Sindicatos filiados, que uniram esforços pela aprovação.

AGOSTO
2013

07

FGTS
COMPETÊNCIA 07/2013

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETIÇÃO NA FONTE
PERÍODO 16 A 31/07/2013PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 07/2013

20

IRRF
COMPETÊNCIA 07/2013PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 07/2013SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 07/2013

23

COFINS
COMPETÊNCIA 07/2013PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 07/2013IPI
COMPETÊNCIA 07/2013

30

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETIÇÃO NA FONTE
PERÍODO 1º A 15/08/2013IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 07/2013CSL
COMPETÊNCIA 07/2013IRPJ
COMPETÊNCIA 07/2013IMPOSTO
DE RENDALei Federal 12.469/2011
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.710,78	—	—
DE 1.710,79 ATÉ 2.563,91	7,5%	128,31
DE 2.563,92 ATÉ 3.418,59	15,0%	320,60
DE 3.418,60 ATÉ 4.271,59	22,5%	577,00
ACIMA DE 4.271,59	27,5%	790,58

DEDUÇÕES:

A. R\$ 171,97 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C. R\$ 1.710,78 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E. R\$ 3.230,46 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. [LEI Nº 11.482/2007]

CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]
A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL
Nº 15/2013 C.C. ART. 90 DO ADCT]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2]
ATÉ 1.247,70	8%
DE 1.247,71 ATÉ 2.079,50	9%
DE 2.079,51 ATÉ 4.159,00	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\$]

678,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2013 [DECRETO Nº 7.872/2012]SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]

1 755,00

2 765,00

3 775,00

A PARTIR DE 1º DE
FEVEREIRO DE 2013
[LEI ESTADUAL
Nº 14.945/2013]

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 [R\$]até
646,55

▶ 33,16

de
646,55até
971,78

▶ 23,36

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº15/2013]

COTAÇÕES

junho

julho

agosto

	junho	julho	agosto
TAXA SELIC	0,60%	0,61%	—
TR	0,00%	0,00%	0,0209%
INPC	0,35%	0,28%	—
IGPM	0,00%	0,75%	—
BTN + TR	R\$ 1,57	R\$ 1,57	R\$ 1,57
TBF	0,57%	0,57%	0,68%
UFM	R\$ 115,00	R\$ 115,00	R\$ 115,00
UFESP [ANUAL]	R\$ 19,37	R\$ 19,37	R\$ 19,37
UPC [TRIMESTRAL]	R\$ 22,31	R\$ 22,31	R\$ 22,31
SDA [SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL]	2,4599	2,4734	2,4826
POUPANÇA	0,50%	0,50%	0,52%
UFIR	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67 EM 26/10/2000, ENTRE JANEIRO E DEZEMBRO DE 2000 VALIA R\$ 1,0641		