

PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DE CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS



Publicada no dia 6 de maio, a Portaria da Receita Federal do Brasil nº 719 estabelece procedimentos para a revisão de ofício de créditos tributários, a pedido do contribuinte ou no interesse da administração, inscritos ou não em dívida ativa da União.

A possibilidade de revisão de ofício pelo Fisco está prevista no artigo 149 do

Código Tributário Nacional (CTN). A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional já estabelecia procedimento para requerimento do contribuinte, porém, somente agora a Receita Federal do Brasil regulamentou a questão.

A medida é benéfica aos contribuintes, uma vez que eles terão a oportunidade de solicitar a revisão de uma dívida sem a ne-

cessidade de interposição de recursos administrativos nem de ações judiciais.

Contudo, considerando que a revisão do crédito tributário não consta do rol das hipóteses de suspensão de exigibilidade previstas no artigo 151 do CTN, conseqüentemente o requerimento não possibilita a emissão de certidão negativa de débitos. Confira no quadro a seguir os detalhes da nova norma:

O QUE DETERMINA A NOVA PORTARIA

Quem pode pedir

A revisão pode ser feita a pedido do contribuinte ou no interesse da administração.

Quais tributos

Podem ser objeto de revisão os créditos tributários federais inscritos ou não em dívida ativa da União.

Quais hipóteses

Além das hipóteses mais comuns, como é o caso de preenchimento incorreto de declarações (DCTF, DIPJ, Dirf etc.) ou do documento de arrecadação (Darf), é possível pedir revisão de crédito tributário em decorrência de prescrição ou exclusivamente revisão de juros ou multa de mora.

Procedimento

O processo de análise do pedido dependerá dos valores de tributo e encargo de multa que exonerar o contribuinte, conforme descrito a seguir:

1. Até R\$ 1.000.000,00 – Será proferida por auditor fiscal da Receita Federal do Brasil;
2. Valor superior a R\$ 1.000.000,00 até R\$ 5.000.000,00 – Será proferida por dois auditores fiscais da Receita Federal do Brasil;
3. Valor superior a R\$ 5.000.000,00 – Será proferida por três auditores fiscais da Receita Federal do Brasil.

Na hipótese da revisão implicar suspensão da exigibilidade de crédito tributário ou cancelamento de cobrança, será necessário ainda submeter o resultado da análise ao superior, de acordo com o seguinte critério:

4. Valor total superior a R\$ 1.000.000,00 até R\$ 5.000.000,00 – O servidor submeterá o resultado da análise à chefia imediata;
5. Valor total superior a R\$ 5.000.000,00 – O servidor submeterá o resultado da análise à chefia imediata e ao delegado da Receita Federal do Brasil ou ao inspetor-chefe da Receita Federal do Brasil. [&]



2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Acordo Coletivo de Trabalho bem explicado

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Regras sobre apresentação de cheque pós-datado

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Programa do Sescon-SP visa excelência em serviços contábeis



O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O que é um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)?

É o instrumento normativo celebrado pela entidade sindical representante da categoria profissional para estabelecer condições que regulamentarão as relações de trabalho diretamente com uma ou mais empresas.

Qual a diferença entre convenção e acordo coletivo?

Convenção coletiva de trabalho é o documento extrajudicial assinado entre sindicatos patronal (empresários/empresas) e profissional (trabalhadores) para estipular condições de trabalho com aplicação a toda a categoria econômica a que se refere. Já o acordo coletivo de trabalho é um instrumento normativo celebrado apenas entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas. As condições alcançadas por meio de acordo coletivo de trabalho somente se aplicam às empresas que assinaram diretamente o documento e seus respectivos empregados.

Quais os fundamentos legais para a celebração desses acordos?

O artigo 611, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que “é facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”. A convenção coletiva de trabalho, com força de lei, é um instrumento de observância obrigatória para os trabalhadores e para as empresas, considerando que é uma fonte formal do Direito, tal como a lei.

Quais os requisitos legais que devem ser observados para que um acordo coletivo tenha validade?

Em razão da importância e do reconhecimento constitucional desses acordos, a le-

gislação impôs um procedimento especial para a pactuação desse negócio jurídico. Caso esses requisitos não sejam observados, o acordo não terá validade jurídica. Tais requisitos estão previstos no artigo 612 da CLT e têm como condição principal a realização de uma assembleia geral dos trabalhadores com os empregados da empresa que pretende celebrar o acordo. A convocação dos empregados que serão afetados pela negociação coletiva pretendida deve ser amplamente divulgada pelo sindicato profissional, nos termos de seu estatuto social, que determinará a forma (se deve haver publicação em jornal ou outro veículo de comunicação, por exemplo). O *quorum* (número mínimo de participantes) também consta do estatuto e, portanto, deve ser observado. As condições do acordo deverão ser aprovadas pelos trabalhadores da empresa interessada em firmá-lo.

É BOM SABER: o acordo coletivo de trabalho é uma exceção. A regra para regulamentar as relações de trabalho entre empresa e empregados é a convenção coletiva de trabalho. Isso porque os acordos coletivos são mecanismos suplementares de negociação coletiva, instrumentos que podem ser utilizados, por exemplo, quando não existe sindicato patronal para celebrar convenções ou quando se cogita a existência de empresas que exercem o monopólio em certas atividades estatais, a exemplo de Petrobras, Correios etc.

O acordo coletivo pode autorizar o trabalho em dias considerados feriados?

Não. A autorização para o trabalho em feriados somente poderá ser realizada por meio de convenção coletiva de trabalho, sendo considerados nulos de pleno direito os acordos coletivos de trabalho que tenham essa finalidade. Essa afirmação está apoiada nos termos da Lei Federal nº 11.603/2007 (artigo 6ª-A) e na jurisprudência.

dência do Tribunal Superior de Trabalho (RO 13955-13.2010.5.15.0000).

É necessário o registro desses acordos no Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS)?

Sim. O registro das normas é feito por meio do sistema mediador do MTPS. Isso significa que o registro do acordo é obrigatório e atende não só ao princípio da publicidade, possibilitando que qualquer interessado tenha acesso ao seu conteúdo, como também confere validade ao instrumento, considerando a verificação da legitimidade do sindicato celebrante e do cumprimento dos requisitos legais (formais) desse acordo.

É BOM SABER: se o acordo coletivo da sua empresa não estiver registrado no MTPS,

sua validade e a própria aplicação desse instrumento pode ser questionada, inclusive judicialmente, podendo acarretar passivo trabalhista para o empregador. Fique atento!

Como posso consultar os acordos coletivos registrados?

As consultas aos acordos coletivos poderão ser feitas por meio do site do MTPS, utilizando o número de registro disponibilizado pelo sindicato profissional ou pela empresa, da seguinte forma:

1. Acesse o site www.mtps.gov.br;
2. Busque a sessão “Empregador” e clique em “Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho”;
3. Na página seguinte “Mediador”, clique em “Consultar – Instrumentos Coletivos Registrados”. Depois, clique em “Consulta Bá-

sica”, em que será possível realizar a consulta por um dos seguintes critérios: números do registro, do processo ou da solicitação.

Quais as consequências da aplicação de um acordo coletivo de trabalho sem validade jurídica?

Caso a empresa realize concessões de natureza econômica ou que possuam reflexos pecuniários indiretos, tais como aplicação de “reajuste salarial” ou implantação de “banco de horas”, respectivamente, com base em acordo coletivo de trabalho que não tenha sua validade jurídica reconhecida ou que obtenha judicialmente uma declaração de nulidade, tais concessões não estarão amparadas legalmente e, portanto, terão sérias implicações no contrato individual de trabalho, com efeito diverso daquele pretendido pelo empregador. [&]

QUEM TEM INFORMAÇÃO, TEM VANTAGEM.

Administrar um negócio pode ficar mais fácil quando o empresário tem acesso à informação de qualidade, procedente de uma fonte confiável. A FecomercioSP produz pesquisas, matérias, estudos de mercado e muito mais. São diversas publicações, eventos, canais digitais e vários outros meios que ajudam o seu cliente a tomar as decisões.

Para que tudo isso seja possível, a FecomercioSP conta também com a contribuição assistencial, que permite manter e melhorar esses serviços.

Oriente o seu cliente a pagar a contribuição até 30 de junho de 2016.

Saiba mais em www.fecomercio.com.br
FecomercioSP. Representa muito para você.



STJ**REGRAS PARA APRESENTAÇÃO DOS CHEQUES PÓS-DATADOS**

Para que os cheques pós-datados (vulgarmente marcados com a expressão “bom para”) tenham o prazo de apresentação à instituição financeira ampliado, é necessário que a pós-datação conste no campo específico destinado à data na ordem de pagamento.

De acordo com a Lei nº 7.357/85 (conhecida como “Lei do Cheque”), é de 30 dias o prazo de apresentação de cheque no local onde foi emitido e de 60 dias para outras localidades do Brasil ou do exterior. A tese foi estabelecida pela Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

O colegiado definiu a tese de que sempre será possível o protesto do cheque dentro do prazo de execução – seis meses, conforme a Lei do Cheque –, devendo ser indicado o emitente como o devedor.

Ao analisar o assunto, o relator do recurso repetitivo, ministro Luis Felipe Salomão, reconheceu que, apesar de o cheque ser uma ordem de pagamento à vista, é costumeira a emissão do cheque pós-datado, tanto que a própria legislação não nega validade ao estabelecimento de datas de apresentação futuras.

Todavia, o ministro registrou que deve ser assinalado “no campo próprio referente à data de emissão o dia acordado para que seja apresentado o cheque à instituição financeira sacada”.

Em relação à possibilidade de protesto do cheque após a data de apresentação, mas dentro do período para ajuizamento de processo de execução, o ministro Salomão ressaltou que o prazo prescricional de seis meses é contado a partir do encerramento

do período de apresentação (30 ou 60 dias, de acordo com os casos estabelecidos na legislação), “tenha ou não sido apresentado ao sacado dentro do referido prazo”.

Ao garantir a possibilidade de protesto, o ministro ressaltou que “caracterizando o documento levado a protesto título executivo extrajudicial, dotado de inequívoca certeza e exigibilidade, não se concebe possa o credor de boa-fé se ver tolhido quanto ao seu lido direito de se resguardar quanto à prescrição, no que tange ao devedor principal; visto que, conforme disposto no art. 202, III, do Código Civil de 2002, o protesto cambial interrompe o prazo prescricional para ajuizamento de ação de execução”. (REsp 1423464). [&]

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado

TST**EMPRESA É ABSOLVIDA DE INDENIZAR AUXILIAR ATROPELADO**

Uma microempresa foi absolvida de indenizar um auxiliar de escritório atropelado quando atravessava a BR-101 para pegar o transporte da empresa do outro lado da pista. De acordo com a Justiça do Trabalho da 12ª Região (SC), a culpa foi exclusivamente do empregado, na época com 16 anos, por não utilizar passagens subterrâneas de pedestres para chegar ao local de parada do ônibus.

Com recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), o auxiliar pretendia conseguir indenizações por danos morais e materiais, alegando que sofreu acidente de trajeto. A Sexta Turma, porém, não conheceu de recurso de revista.

O acidente ocorreu quatro dias depois da contratação do auxiliar. O empregado afirmou que, depois do atropelamento, passou 16 dias em coma e, segundo laudo pericial, ficou com hemiparesia (condição neurológica que impede o movimento de metade do corpo) e déficit de memória recente, em quadro permanente e irreversível.

Ele argumentou que houve culpa da empregadora, porque o local escolhido para buscar os empregados era “no meio de uma BR”, e que as passagens para pedestres ficavam a 300 e 500 metros do local. Sustentou que, quando o empregador assume o transporte de empregados, torna-se responsável por acidentes no trajeto, e que, no

caso, haveria ao menos culpa concorrente da empresa.

O pedido de indenização foi indeferido desde a primeira instância e mantido pelo Tribunal. Segundo a sentença, “a opção de atravessar a BR 101, em vez de caminhar mais alguns metros e proceder a travessia pela passagem subterrânea, foi tomada exclusivamente pelo empregado”.

O relator do recurso no TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, esclareceu que não havia condições de julgar o mérito da questão. A tese que o trabalhador pretendia ver debatida, referente à responsabilização do empregador por acidente de trajeto e à culpa concorrente da empresa não correspondia àquela descrita no trecho do acórdão regional apontado por ele. (RR-760-07.2014.5.12.0031). [&]

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado



MARCA DE EXCELÊNCIA NO SETOR CONTÁBIL

Capacitar, qualificar e conduzir as empresas contábeis à excelência na prestação de serviços e à melhoria contínua de seus processos internos. Com esse objetivo, em 2005, o Sescon-SP criou o Programa de Qualidade de Empresas Contábeis.

Em 2016, ao chegar a sua 11ª edição, o programa se consolida definitivamente como um poderoso instrumento de gestão, de crescimento empresarial e de vantagem competitiva para as organizações participantes, sendo considerado de referência no mercado para aqueles que buscam serviços contábeis de excelência.

Para atender às diversas características e demandas do setor contábil empresarial, o programa hoje é constituído por dois modelos. O PQEC Extensivo compreende cinco mó-

dulos e a manutenção contínua. Nos módulos quatro e cinco, as empresas podem optar tanto pela Certificação PQEC como pela Certificação PQEC + ISO, viabilizada pela parceria firmada entre o Sescon-SP e a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Já o PQEC Intensivo dura dois anos e está disponível em dois formatos: o PQEC Intensivo ISO, que tem a finalidade de estruturar e implantar um Sistema de Gestão da Qualidade e de obter a Certificação ISO 9001; e o PQEC Intensivo Gestão, que visa a qualificação do capital humano e o aprimoramento dos processos das organizações.

A busca pela excelência na prestação de serviços tem sido constante no segmento. Um termômetro disso é o aumento do número das organizações participantes do programa de qualidade, que neste ano irá certificar 473 empresas, sendo que 99 receberão também a certificação ISO.

O Programa de Qualidade de Empresas Contábeis tem como lema "Cultive o Conhecimento", assim, o Sescon-SP prossegue em sua missão de conscientizar as empresas participantes sobre a relevância da busca permanente pelo aprimoramento e pela qualidade dos serviços contábeis.

Atualmente, com a crescente evolução tecnológica e as mudanças legislativas, tributárias e sociais, além do aumento do nível de exigência dos consumidores, a qualidade na prestação de serviços passou a ser fundamental para o sucesso das organizações. Os inúmeros desafios que se apresentam a todo

o instante para a categoria contábil – como as mudanças legislativas, o avanço da inteligência fiscal e as inúmeras possibilidades de cruzamentos de dados realizados pelos fiscos – fizeram com que a responsabilidade do profissional contábil crescesse.

A contabilidade está intrinsecamente ligada a essas constantes transformações. Além disso, evidencia-se como instrumento essencial para as tomadas de decisões e a gestão empresarial. Nesse contexto, ao auxiliar as empresas de serviços contábeis na conquista por padrões de excelência, com o redesenho de processos e a busca por novos métodos, tecnologias e conceitos, o PQEC se constitui como uma ampla ferramenta competitiva.

Atualmente, a qualidade dos dados corporativos é vital para a prestação de contas aos fiscos, bem como para a gestão e as tomadas de decisões nas empresas. Nesta última década, muita coisa mudou, e hoje vivemos em um ambiente em que a excelência não é apenas diferencial, mas vital para as organizações contábeis e seus clientes.

Com o programa, o Sescon-SP contribui para a valorização da categoria e oferece suporte para que as empresas de serviços contábeis possam enfrentar e vencer os constantes desafios impostos pela nova dinâmica econômica mundial. [s]

Márcio Massao Shimomoto, empresário contábil, contador, administrador, advogado e presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

LEMBRETES

ATENÇÃO: MEI INADIMPLENTE TERÁ A SUA INSCRIÇÃO CANCELADA

O Microempreendedor Individual (MEI) em débito deve ficar atento à Resolução CGSIM nº 36, editada no dia 2 de maio. A medida estabelece cancelamento da inscrição do MEI que não entregou a declaração DASN-MEI nos dois últimos exercícios e que esteja inadimplente em todas as contribuições mensais do período compreendido pela referida declaração até o mês do cancelamento, que será efetivado entre 1º de julho e 31 de dezembro. A relação dos MEIs cancelados será divulgada no Portal do Empreendedor (www.portaldoempreendedor.gov.br).

ALTERADO PRAZO DE ENTREGA DA ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL FISCAL

A Receita Federal do Brasil, por meio da IN RFB nº 1.633, de 3 de maio, alterou o prazo de transmissão da Escrituração Contábil Fiscal (ECF) anual. Agora, fica valendo o último dia útil do mês de julho do ano-calendário seguinte a que se refira à escrituração (o prazo anterior era o último dia útil de junho). Nos casos de extinção, cisão parcial, cisão total, fusão ou incorporação, a ECF deverá ser transmitida até o último dia útil do terceiro mês subsequente ao do evento (anteriormente, esse prazo se encerrava no último dia útil do mês subsequente ao do evento).

JUNHO
2016

07

FGTS
COMPETÊNCIA 5/2016
SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 5/2016

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE
INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 5/2016

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 5/2016

IRRF
COMPETÊNCIA 5/2016

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 5/2016

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 5/2016

24

COFINS
COMPETÊNCIA 5/2016

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 5/2016

IPI
COMPETÊNCIA 5/2016

30

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 5/2016

CSL
COMPETÊNCIA 5/2016

IRPJ
COMPETÊNCIA 5/2016

IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal nº 11.482/2007 (alterada Lei nº 13.149/2015, a partir de 1º/4/2015)
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.903,99 ATÉ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
DE 2.826,66 ATÉ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
DE 3.751,06 ATÉ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
ACIMA DE 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

DEDUÇÕES:

A. R\$ 189,59 POR DEPENDENTE; **B.** PENSÃO ALIMENTÍCIA INTEGRAL; **C.** R\$ 1.903,98, PARCELA ISENTA DE APOSENTADORIA, RESERVA REMUNERADA, REFORMA OU PENSÃO PARA DECLARANTE COM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; **D.** CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; **E.** PREVIDÊNCIA PRIVADA.

CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS

[EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO]

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [PORTARIA INTERMINISTERIAL MTPS/MF Nº 01/2016]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [%]
ATÉ 1.556,94	8%
DE 1.556,95 ATÉ 2.594,92	9%
DE 2.594,93 ATÉ 5.189,82	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 8%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.

SALÁRIO MÍNIMO federal [R\$]

880,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [DECRETO Nº 8.618/2015]

SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 1.000,00

2 1.017,00

A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2016 [LEI ESTADUAL Nº 16.162/2016]

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

SALÁRIO família [R\$]

até 806,80

▶ 41,37

de 806,81 até 1.212,64

▶ 29,16

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016 [PORTARIA INTERMINISTERIAL MTPS/MF Nº 01/2016]

COTAÇÕES

	março	abril	maio
TAXA SELIC	1,16%	1,06%	-
TR	0,2168%	0,1304%	0,1533%
INPC	0,44%	0,64%	-
IGPM	0,51%	0,33%	-
TBF	1,0586%	0,9815%	1,0246%
UFM (ANUAL)	R\$ 143,44	R\$ 143,44	R\$ 143,44
UFESP (ANUAL)	R\$ 23,55	R\$ 23,55	R\$ 23,55
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,95	R\$ 23,05	R\$ 23,05
SDA	3,0479	3,0753	3,0885
POUPANÇA	0,7179%	0,6311%	0,6541%
IPCA	0,43%	0,61%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 19.5.2016.



FSC
www.fsc.org
MISTO
Papel produzido a partir de fontes responsáveis
FSC® C081824

Senac Sesc FECOMERCIO SP

Aqui tem a força do comércio

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

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br