ACI
NOVO HAMBURGO
CAMPO BOM
ESTÂNCIA VELHA
SEMEAR
FUNDAMENTAL
ENTIDADE FORTE, ASSOCIADO FORTE.

ANO 47 • EDIÇÃO 575 • **NOVEMBRO 2018**

LEGISLAÇÃO & NORMAS
EXCLUSIVO PARA OS ASSOCIADOS

A empresa e o direito digital

As empresas, em razão das exigências do mercado e dos dias atuais, têm investido em inovação e ampliação da sua presença nos ambientes digitais. Ao buscar sua inserção em redes sociais, ao interagirem com o público consumidor, ao contratar com prestadores ou fornecedores através dos meios eletrônicos, nem sempre os gestores têm presente que existe uma nova vertente que tem sido denominada de "Direito Digital", cuja importância não pode ser desconsiderada.

De início, cabe alertar que não se trata propriamente de um ramo novo do Direito, mesmo porque as relações empresariais continuam sendo regidas pelo Código Civil, pelo Código de Defesa do Consumidor, pela CLT, entre outros diplomas legais em vigor e que têm sido observados.

No entanto, em razão de inúmeras peculiaridades que permeiam o universo digital, surge a necessidade de regular ou proteger situações específicas, o que tem levado alguns especialistas a defenderem a existência do "Direito Digital".

E quais seriam as situações abrangidas por este Direito Digital? Podem ser listadas algumas, sem a pretensão de esgotar a sua aplicação:

1) O uso das redes sociais traz responsabilidades na relação das empresas com seus consumidores, fornecedores entre si, empregadores com seus empregados, com o especial alerta para a divulgação instantânea de mensagens e opiniões para os mais diversos grupos, com repercussões profissionais ou pessoais;

2) O tratamento de informações de clientes armazenados nos bancos de dados deve contar com pontual proteção, especialmente porque a lei 13.708/2018 – que entrará em vigor em 2020 – exigirá autorização expressa dos usuários para que as empresas possam compartilhá-los com terceiros, sob pena de serem aplicadas punições que vão da simples advertência à multa, proporcional à extensão do dano;

3) Observar as condutas e manifestações que têm caráter institucional, lembrando que o Código Civil aponta a responsabilidade da empresa pelos atos de seus empregados;

4) A adoção do compliance digital, que pode ser entendido como conformidade legal, passa a ser estratégia importante na gestão, envolvendo a educação corporativa, regulamentos internos, registros de acessos, preservação das provas digitais, ferramentas de controle da comunicação e segurança da informação;

5) As novidades e seus impactos jurídicos e sociais por meio da inteligência artificial, o comércio eletrônico, contratos dinâmicos e inteligentes, blockchain e criptomoedas.

São apenas algumas das novas possibilidades, destacando-se que algumas já existem na rotina das empresas há mais tempo, enquanto outras têm surgido como avanços que serão rapidamente incorporados ao cotidiano empresarial.

É importante que as empresas analisem quais as inovações que estão sendo integradas às suas práticas, bem como a reflexão crítica sobre as consequências em todas as relações que se originam a partir da empresa, buscando a proteção adequada para seus processos internos e externos.

A pauta do momento tem sido a "disrupção" ou "práticas disruptivas", ou seja, inovações que oferecem produtos acessíveis e criam novos mercados de consumidores, desestabilizando as empresas que até então lideravam segmentos. Ao mesmo tempo que as novidades geram entusiasmo, não se pode descuidar da análise reflexiva sobre os seus impactos.

Apesar do descompasso entre alguns aspectos da legislação e as novas tecnologias, é importante destacar que as inovações, para gerarem resultado, devem passar pela reflexão das consequências jurídicas e a busca da proteção por meio de contratos, treinamentos ou demais documentos internos, em que as empresas afirmam seu compromisso de respeitar as disposições legais e buscar meios de cumprir todas as obrigações decorrentes.

Essa preocupação, em um cenário de tantas modificações e em ritmo tão acelerado, deve estar na ordem do dia para que o empresário não seja surpreendido negativamente pelas demandas do mundo digital.

CLÁUDIA BRESSLER | ADVOGADA
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
B&G Advocacia

Doenças ocupacionais preexistentes – vários empregadores

As doenças ocupacionais desencadeadas durante vários anos, com a participação sucessiva de vários empregadores, se revela, cada vez mais, a espécie mais comum das concausas sucessivas supervenientes. Nesses casos, o último empregador é responsável apenas pelo percentual ponderado de participação na lesão incapacitante. Esse foi o entendimento adotado em recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho.

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. LITISCONSÓRCIO PASSIVO FACULTATIVO. POSSIBILIDADE. É cabível o ajuizamento da ação de reparação de danos decorrentes de doença ocupacional contra vários empregadores em litisconsórcio passivo facultativo. Aplicação subsidiária do art. 113 do CPC. Recurso ordinário do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020713-34.2016.5.04.0281 RO, em 01/12/2017, Desembargador Andre Reverbel Fernandes).

Trata-se de uma evolução interpretativa dos tribunais nas hipóteses de concausas, possibilitando ao julgador dividir as responsabilidades nos casos de doenças que tiveram seu marco inicial em relações empregatícias anteriores.

Conforme a doutrina, são concausas sucessivas as causas que ocorrem postergadas no tempo, sendo, na maioria das vezes, que as anteriores são condições para que as posteriores ocorram.

Nesse sentido, ementa do processo julgado no dia 08/04/2015, pela 5ª Turma do TST, relatoria do Eminente Desembargador Convocado Tarcísio Régis Valente:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA DESENCADEADA DURANTE VÁRIOS ANOS. PARTICIPAÇÃO SUCESSIVA DE VÁRIOS EMPREGADORES. PENSIONAMENTO. REPONSABILIDADE DO ATUAL EMPREGADOR PELO PERCENTUAL PONDERADO DE PARTICIPAÇÃO NA LESÃO INCAPACITANTE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 944 E 950 DO CÓDIGO CIVIL. NÃO CONFIGURAÇÃO. (TST, 5ª Turma, AIRR 315-44.2013.5.14.0006, julgado em 08/04/2015, Relator: Tarcísio Régis Valente).

A matéria ainda é controversa. Entretanto, tanto a corte regional, como a alta corte trabalhista, tem se posicionado no sentido de admitir a responsabilização parcial, de acordo com o percentual de influência da concausa na doença final, de acordo com os precedentes trazidos nas decisões acima mencionadas.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Publicadas novas datas para o eSocial

RESOLUÇÃO CDES Nº 5, DE 2 DE OUTUBRO DE 2018

Foi publicada no Portal Oficial do eSocial hoje, 05/10/2018, a Resolução CDES nº 5, que altera a Resolução nº 2, de 30/08/2016, estabelecendo novas datas de obrigatoriedade de envio de informações ao eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

A partir da nova resolução, o novo prazo para a implementação do eSocial passou a ser o seguinte:

Cronograma eSocial

	GRUPO I ACIMA DE 78MI	GRUPO II ABAIXO DE 78MI	PESSOAS FÍSICAS (EXCLUÍDO DOMÉSTICO)	ÓRGÃOS PÚBLICOS
Cadastros do empregador e tabelas	Jan/2018	Jul/2018*	A partir de 10/01/2019	A partir de Jan/2020
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos)	Mar/2018	A partir de 10/10/2018	A partir de 10/04/2019	Resolução específica a ser publicada
Folha de pagamento	Mai/2018	A partir de 10/01/2019	A partir de 10/07/2019	Resolução específica a ser publicada

*Exceto ME/EPP optantes pelo simples nacional em 01/07/2018.

O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às ME – Microempresas e EPP – Empresas de Pequeno Porte, ao MEI – Microempreendedor Individual com empregado, ao segurado especial e produtor rural pessoa física será definido em Atos específicos em conformidade com os prazos previstos nesta Resolução.

PRAZO SST - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

A resolução publicada alterou, também, o prazo para prestação das informações dos eventos relativos à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), que deverá ocorrer a partir de:

a) julho de 2019, para o 1º Grupo;

b) janeiro de 2020, para o 2º Grupo;

c) julho de 2020, para o 3º Grupo; e

d) janeiro de 2021, para o 4º Grupo.

Fonte: http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-5-de-2-de-outubro-de-2018

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

eSocial para ME/EPP não optantes pelo Simples Nacional

A segunda fase do eSocial tem início nesta quarta-feira, dia 10 de outubro, abrangendo entidades empresariais com faturamento de até R$ 78 milhões no ano de 2016 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional. Essa etapa envolve o envio de dados dos trabalhadores e seus vínculos empregatícios até 9 de janeiro de 2019.

As empresas de médio porte, cujo faturamento ficou entre R$ 4,8 milhões e R$ 78 milhões, iniciaram em julho de 2018 o envio de dados pelo eSocial. Isso já era obrigatório para as grandes empresas desde o início deste ano.

No tocante a micro e pequenas empresas optantes pelo Simples Nacional, inclusive o Microempreendedor Individual (MEI), destaca-se que não devem enviar eventos via sistema eSocial antes dos novos prazos estabelecidos para esse grupo. As informações que já foram enviadas permanecerão no ambiente do eSocial e poderão ser retificadas ou complementadas quando o sistema reabrir para essas empresas, em janeiro de 2019.

MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NÃO OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL

Conforme Nota Orientativa nº 2018.007 publicada em 09/10/2018, que segue anexa, as micro e pequenas empresas não optantes pelo Simples Nacional poderão enviar seus eventos de tabelas e eventos não-periódicos de forma cumulativa com os eventos periódicos, no prazo previsto para estes últimos, qual seja, 10 de janeiro de 2019.

Fonte: Portal eSocial - http://portal.esocial.gov.br/noticias/inicia-amanha-a-2a-fase-do-esocial-para-empresas-com-faturamento-ate-r-78-milhoes

NOTA ORIENTATIVA 2018.007

Orientações referentes ao envio dos eventos para Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) que não são optantes pelo Simples Nacional.

A Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 4, de 04 de julho de 2018, que alterou a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016, havia estabelecido tratamento diferenciado às Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI), concedendo-lhes opção de envio dos eventos de tabela e eventos não-periódicos de forma cumulativa com os eventos periódicos no prazo previsto para estes últimos, ou seja, 1º de novembro de 2018 (prazo definido à época).

A Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 5, de 02 de outubro de 2018 dividiu o segundo grupo em dois novos, incluindo as empresas optantes pelo Simples Nacional em um terceiro grupo e mantendo as demais entidades empresariais no segundo grupo.

Portanto, as ME e EPP que não são optantes pelo SIMPLES permanecem no segundo grupo, mas o tratamento diferenciado, previsto na resolução anterior, fica mantido. Ou seja, estas empresas têm a opção de envio dos eventos de tabela e eventos não-periódicos de forma cumulativa com os eventos periódicos no prazo previsto para estes últimos, qual seja, 10 de janeiro de 2019 (prazo alterado pela Resolução nº 5).

É necessário esclarecer, contudo, que a opção de envio cumulativo de todos os tipos de eventos a partir de 10 de janeiro de 2019 altera apenas o prazo para o envio dos eventos, mas não altera o marco temporal a partir do qual a ocorrência de cada tipo de evento deve ser informada ao eSocial. Dessa forma, os eventos que ocorrerem a partir do início da obrigatoriedade de cada tipo de evento (16 de julho para os eventos de tabela e 10 de outubro para os eventos não periódicos) deverão ser informados no eSocial para todas as empresas do segundo grupo. Apenas o prazo para a prestação dessa informação é que foi flexibilizado para as ME e EPP não optantes pelo SIMPLES.

Essas empresas terão até o prazo previsto para fechamento dos eventos periódicos da competência janeiro/2019 para transmitir seus eventos de tabelas e não periódicos. Se, por exemplo, um empregado for admitido no dia 15 de outubro, a ME/EPP não optante pelo SIMPLES não precisará informá-lo (evento S-2200) no dia anterior (prazo regular previsto no Manual de Orientação do eSocial - MOS). Poderá, se assim desejar, informá-lo em janeiro, antes da transmissão dos eventos remuneratórios desse trabalhador. Da mesma forma, todas as férias, afastamentos, desligamentos e demais eventos que ocorrerem a partir de 10 de outubro também deverão ser informados, mesmo que se opte por deixar para enviá-los na terceira fase de implantação (janeiro/2019).

O evento S-1000 (Informações do Empregador) de todas as empresas do 2º grupo deve ter início de vigência em 07/2018, ainda que se trate de uma microempresa que opte por enviar este evento em 01/2019. As empresas constituídas após 07/2018 deverão utilizar o mês de criação neste evento. Da mesma forma, os eventos não periódicos das empresas desse grupo ocorridos a partir de 10 de outubro de 2018 também devem ser informados ao eSocial.

Exemplos:

1) se forem concedidas férias para um empregado entre 10 de outubro e 30 de outubro de 2018, todos os empregadores do segundo grupo devem enviar o evento S-2230 referente a esse afastamento. As ME/EPP não optantes pelo SIMPLES poderão enviar este evento no mês de janeiro de 2019. As demais empresas do segundo grupo deverão enviá-lo até o dia 07/11/2018 (prazo para envio do evento, segundo o MOS).

2) se um empregado for admitido no dia 1º de novembro de 2018, todas as empresas do segundo grupo deverão enviar o evento S-2200 referente a este empregado (com o campo {cadIni} = N). As ME/EPP não optantes pelo SIMPLES poderão enviar este evento no mês de janeiro de 2019, as demais empresas do segundo grupo deverão enviá-lo até o dia anterior à admissão (31/10/2018, no caso, prazo para envio do evento, segundo o MOS).

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

A declaração do Imposto de Renda retido na fonte relativa ao ano-calendário de 2018

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 1.836, DE 03 DE OUTUBRO DE 2018

A norma em destaque trata da apresentação da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte relativa ao ano-calendário de 2018 e as situações especiais ocorridas em 2019 (DIRF 2019), bem como do Programa Gerador da DIRF 2019 (PGD DIRF 2019).

Do referido normativo, cabe destacar os seguintes tópicos:

Estão obrigadas a apresentar a DIRF 2019:

I - as pessoas físicas e as seguintes pessoas jurídicas, que pagaram ou creditaram rendimentos em relação aos quais tenha havido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF), ainda que em um único mês do ano-calendário, por si ou como representantes de terceiros:

a) estabelecimentos matrizes de pessoas jurídicas de direito privado domiciliadas no Brasil, inclusive as imunes ou isentas;

b) pessoas jurídicas de direito público, inclusive os fundos públicos de que trata o art. 71 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964;

c) filiais, sucursais ou representações de pessoas jurídicas com sede no exterior;

d) empresas individuais;

e) caixas, associações e organizações sindicais de empregados e empregadores;

f) titulares de serviços notariais e de registro;

g) condomínios edilícios;

h) instituições administradoras ou intermediadoras de fundos ou clubes de investimentos; e

i) órgãos gestores de mão de obra do trabalho portuário; e

II - as seguintes pessoas jurídicas e físicas, ainda que não tenha havido retenção do imposto:

a) os órgãos e entidades da administração pública federal que efetuaram pagamento às entidades imunes ou isentas, pelo fornecimento de bens e serviços;

b) os candidatos a cargos eletivos, inclusive vices e suplentes;

c) as pessoas físicas e jurídicas domiciliadas no País que efetuaram pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no exterior, de valores referentes a:

01. aplicações em fundos de investimento de conversão de débitos externos;

02. royalties, serviços técnicos e de assistência técnica;

03. juros e comissões em geral;

04. juros sobre o capital próprio;

05. aluguel e arrendamento;

06. aplicações financeiras em fundos ou em entidades de investimento coletivo;

07. carteiras de valores mobiliários e mercados de renda fixa ou renda variável;

08. fretes internacionais;

09. previdência complementar;

10. remuneração de direitos;

11. obras audiovisuais, cinematográficas e videofônicas;

12. lucros e dividendos distribuídos;

13. cobertura de gastos pessoais, no exterior, de pessoas físicas residentes no País, em viagens de turismo, negócios, serviço, treinamento ou missões oficiais;

14. rendimentos de que trata o art. 1º do Decreto nº 6.761, de 5 de fevereiro de 2009, que tiveram a alíquota do imposto sobre a renda reduzida a 0% (zero por cento); e

15. demais rendimentos considerados como rendas e proventos de qualquer natureza, na forma prevista na legislação específica; e

d) as pessoas físicas e jurídicas na condição de sócio ostensivo de sociedade em conta de participação.

O PGD DIRF 2019, de uso obrigatório pelas fontes pagadoras, pessoas físicas e jurídicas, para preenchimento da DIRF 2019 ou importação de dados, utilizável em equipamentos da linha PC ou compatíveis, será aprovado por ato do Secretário da Receita Federal do Brasil e disponibilizado pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) em seu sítio na Internet, no endereço http://rfb.gov.br.

A DIRF 2019, relativa ao ano-calendário de 2018, deverá ser apresentada até as 23h59min59s, horário de Brasília, de 28 de fevereiro de 2019.

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial da União de 08 de outubro de 2018, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN | ADVOGADA
Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados

Os benefícios do regulamento interno no âmbito empresarial

Sempre que há a contratação de um novo empregado, firma-se a pactuação entre dos direitos e obrigações recíprocos entre a empresa e o trabalhador. Em regra, as obrigações das partes são fixadas no contrato de trabalho. O contrato, porém, não costuma estabelecer todas as regras inerentes à posição preenchida, em especial as regras de organização da empresa, que devem ser seguidas por toda a organização.

Dessa forma, abre-se espaço para a formulação de regulamento internos, ou seja, um conjunto de normas escritas que estabelecem as obrigações a serem seguidas por todos os funcionários da organização, com vistas à boa relação, à ética e ao desempenho eficiente na empresa.

Assim, os regulamentos servem como importante ferramenta de comprometimento dos funcionários, ou ainda, do chamado compliance, que é o conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa. Nesse sentido, a instituição de regulamento se coaduna com a Lei 13,467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, a qual prevê que as relações de trabalho podem ser pactuadas, desde que não contrariem a lei, convenções e acordos coletivos.

Em linhas gerais, a formulação de regulamento interno busca clarear as obrigações e os direitos existentes na relação entre empresa e funcionário, além de estabelecer as normas da postura que se espera do colaborador, no exercício de suas funções.

Os regulamentos, por outro lado, servem como forma de suprir eventuais lacunas ou contradições existentes na legislação, de forma a esclarecer pontos que por vezes podem ficar sem resposta tendo por base apenas a lei. Dentre os pontos que os regulamentos podem dispor estão:

a) Normas e condições para contratação de empregados;

b) Normas de postura e vestimenta (uniforme) da empresa;

c) Manual de utilização de equipamentos e ferramentas de trabalho;

d) Critérios quanto à apresentação de atestados médicos;

e) Normas de utilização de EPI's;

f) Critérios para aplicação de punições por condutas inadequadas;

g) Critérios para o alcance de bônus e prêmios internos.

De toda maneira, sempre que um regulamento novo for implementado, deve ser coletada a anuência de todos os colaboradores, mediante recibo, para que todos fiquem cientes do conteúdo.

Uma empresa que tem por cultura a adoção de regulamentos internos tende a desenvolver uma rotina de trabalho mais organizada, o que aumenta o seu desempenho e a eficiência em relação aos eventuais concorrentes, além de, sem dúvida, melhorar as relações desenvolvidas no ambiente de trabalho.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Demissão durante a suspensão/interrupção do contrato

A CLT, em seu Título IV, traz no Capítulo IV as hipóteses de interrupção e da suspensão do contrato de trabalho. A partir da interpretação dos institutos trazidos pela lei, a doutrina criou a distinção entre as espécies no seguinte sentido:

Amauri Mascaro Nascimento diz que a os institutos não recaem propriamente sobre o contrato de trabalho, mas sim sobre alguns de seus efeitos. O contrato, portanto, mantém sua vigência, juntamente como o vínculo de emprego que dele decorre, ocorrendo apenas a paralisação momentânea de alguns dos efeitos a ele inerentes, enquanto outros efeitos permanecem intactos.

A diferença entre a interrupção e a suspensão, portanto, se refere primordialmente a dois efeitos do contrato: o dever de remuneração e o cômputo do tempo de serviço do empregado.

Assim, a suspensão do contrato de trabalho cessa o recebimento do salário e, em regra, não contabilizado o período do contrato de trabalho suspenso como tempo de serviço. Já na interrupção contratual, por outro lado, mantém-se o pagamento do salário, e conta-se o respectivo período como tempo de serviço. Em ambos os casos, no entanto, não há prestação de serviço por parte do empregado.

Assim, são hipóteses de interrupção do contrato de trabalho as licenças que decorrem do casamento, luto ou nascimento de filho; os dias em que o empregado estiver realizando exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; o período de tempo que o empregado tiver que comparecer a juízo; os períodos de férias, além de outras hipóteses.

Já a suspensão, a seu turno, ocorrerá, por exemplo, quando da aposentadoria por invalidez, ou ainda, no período em que o empregado estiver recebendo auxílio-doença previdenciário, dentre outras situações.

Ocorre, porém, que não sempre a distinção entre os institutos se amolda com perfeição às hipóteses legais de paralisação do serviço. É o caso, por exemplo, da interrupção/suspensão do contrato de trabalho em razão de cumprimento de serviço militar obrigatório ou de recebimento de auxílio-doença acidentário. Nesses casos, ainda que não se verifique o recebimento de salário, a lei impõe que sejam recolhidos os depósitos de 8% para fins de FGTS. Dessa forma, portanto, alguns autores denominam tais hipótese de suspensão atípica, ou ainda, interrupção atípica o contrato de trabalho.

Como já dito, seja na suspensão, ou na interrupção, ainda que se verifique a pausa da prestação do serviço por parte do funcionário, os demais efeitos da relação empregatícia permanecerão. Nesse sentido, apenas algumas obrigações contratuais não serão impostas durante esse período.

Salienta-se que, nesses períodos, ficam mantidas as regras de conduta impostas ao empregado e empregador, tais como a lealdade, a boa fé, a fidúcia, a confiança recíproca, a honestidade, etc.

Dessa forma, mesmo na interrupção/suspensão do contrato de trabalho, com a paralisação da prestação do serviço, as duas partes contratantes restam expostas à possibilidade de cometimento de falta grave.

Vale dizer, ainda que o serviço em si esteja paralisado, caso empresa ou empregado cometa quaisquer das infrações trazidas nos artigos 482 e 483 da CLT, caberá a rescisão do contrato por justa causa.

Já a dispensa imotivada, conhecida como rescisão sem justa causa, não poderá ocorrer durante os períodos de interrupção/suspensão do contrato de trabalho. Nesses casos, a rescisão somente poderá ser levada a efeito quando do retorno do funcionário ao trabalho.

Uma exceção à regra trazida acima se dá na hipótese de suspensão do contrato como base no artigo 476-A da CLT, que dispõe que "o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação".

Dessa forma, caso o funcionário seja dispensado no período de suspensão trazido pelo Art. 476-A, a empresa deverá pagar-lhe multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, além de todas as verbas indenizatórias previstas em lei.

Essa hipótese, ainda que se trate de uma infração trabalhista com previsão de multa, traz uma exceção à impossibilidade de dispensa do trabalhador durante a suspensão, visto que nesses casos não há a previsão de reintegração ao emprego.

Além disso, outra exceção que foge à regra da impossibilidade de demissão sem justa causa nos casos de suspensão/interrupção do trabalho, é o caso do empregado que é preso. Nesse caso, o entendimento adotado é de que compreende o poder potestativo da empresa a dispensa do empregado sem justa causa, quando este for preso, mesmo que a prisão seja provisória, desde que sejam pagas todas as verbas rescisórias.

Contudo, mantém-se a regra estabelecida para as hipóteses de suspensão por aposentadoria por invalidez ou recebimento de auxílio-doença previdenciário, sendo entendimento pacífico que a dispensa imotivada, nesses casos, é abusiva, garantindo a reintegração ao emprego.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Homologação das rescisões de contrato a pedido

A reforma trabalhista, trazida pela Lei 13.467/2017, trouxe o fim da necessidade de que o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho revise/homologue a rescisão dos contratos de trabalho com tempo superior a um ano. A mudança trazida buscou reduzir a burocracia inerente às rescisões de contrato, ainda que para alguns a extinção da homologação deixaria os trabalhadores desprotegidos sem essa assistência.

Apesar de a regra da homologação das rescisões ter deixado de valer na CLT, pela revogação do §1º do Art. 477 da CLT, algumas Convenções Coletivas recentes têm previsto a obrigatoriedade. Assim, de acordo com o Art. 611-A da CLT, caso a convenção possua cláusula obrigando a homologação, tal previsão tem força de lei, devendo ser observada a obrigatoriedade.

Nesse sentido, apesar de não ser mais obrigatória a homologação, não significa que as partes não possam, eventualmente, estipular que será homologada pelo sindicato mesmo assim, conforme a vontade dos representantes no momento da elaboração de determinada norma coletiva de trabalho.

Outro ponto que deve despertar atenção do empregador, é a possibilidade de aplicação análoga do Art. 500 da CLT, revigorado pela Lei nº 5.584/70. O referido artigo prevê que:

"O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho."

O mencionado texto legal, que fazia referência à estabilidade do funcionário com mais de dez anos de empresa, não foi revogado pela reforma da CLT. Dessa forma, é importante que o empregador se previna de eventual reclamação futura quanto à invalidade da rescisão efetuada, pela aplicação análoga do instituto às estabilidades existentes hoje no direito do trabalho.

Assim, indica-se que nos casos em que há o pedido de demissão de funcionário estável, seja em virtude de composição de CIPA, empregado em retorno de auxílio doença acidentário, empregada em estabilidade gestante, ou qualquer outra forma de estabilidade, faça-se a homologação perante o sindicato da categoria, como forma de prevenção à futura reclamatória trabalhista.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Revoga resoluções CAMEX que dispõem sobre a aplicação do imposto de exportação sobre o couro Wet Blue e o couro Salgado

RESOLUÇÃO CAMEX Nº 65, DE 12 DE SETEMBRO DE 2018

A Resolução CAMEX nº 65/2018 revoga as seguintes Resoluções CAMEX, que definiam a aplicação do Imposto de Exportação sobre o couro wet blue e o couro salgado:

I – Resolução 15, de 10 de maio de 2001;

II – Resolução 37, de 28 de novembro de 2001;

III – Resolução 28, de 18 de novembro de 2002;

IV – Resolução 33, de 27 de novembro de 2003; e

V – Resolução 42, de 19 de dezembro de 2006.

Dessa forma, na exportação das NCM´s abaixo indicadas, não haverá a incidência do Imposto sobre Exportação, a partir do dia 13 de setembro de 2018, quando entrou em vigor a Resolução ora noticiada:

41. a) Couros e peles em bruto de bovinos (incluídos os búfalos) ou de equídeos (frescos, ou salgados, secos, tratados pela cal, "piclados" ou conservados de outro modo, mas não curtidos, nem apergaminhados, nem preparados de outro modo), mesmo depilados ou divididos, NCM 41.01;

42. b) Peles em bruto de ovinos (frescas, ou salgadas, secas, tratadas pela cal, "picladas" ou conservadas de outro modo, mas não curtidas, nem apergaminhadas, nem preparadas de outro modo), mesmo depiladas ou divididas, NCM 41.02;

43. c) Outros couros e peles em bruto (frescos, ou salgados, secos, tratados pela cal, "piclados" ou conservados de outro modo, mas não curtidos, nem apergaminhados, nem preparados de outro modo), mesmo depilados ou divididos, NCM 41.03.

MARINA FURLAN | ADVOGADA
Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados

A homologação da rescisão contratual na Reforma Trabalhista e as previsões em Convenção Coletiva de Trabalho

A regra adotada até a publicação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), era a obrigatoriedade da formalização e homologação das rescisões dos contratos de trabalho nos respectivos sindicatos, conforme dispunha o artigo 477 da CLT, nos seguinte termos:

- Para os contratos de trabalho com menos de 1 (um) ano de vigência, não se exigia a homologação da rescisão de contrato junto ao sindicato da sua categoria profissional;

- Para os contratos com mais de 1 (um) ano, existia a obrigatoriedade de proceder a homologação da rescisão junto ao sindicato ou Ministério do Trabalho e da Previdência Social (na ausência de unidade representativa do sindicato no município).

Contudo, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, houve alteração dessa norma. A partir da reforma, empresa e funcionário, em regra, estão dispensados da obrigatoriedade de homologação da rescisão, independentemente do prazo da relação contratual, podendo ser realizada a formalização da dispensa dentro do estabelecimento do empregador.

Ressalta-se, porém, que a partir da mudança da legislação trabalhista quanto à homologação, algumas convenções coletivas passaram a estabelecer tal previsão nos instrumentos coletivos. Assim, mesmo com a revogação do dispositivo legal obrigando a homologação, os contratos que se sujeitam às convenções com essa previsão deverão ser homologados quando houver a rescisão de contrato, nos termos em que estabelecido na convenção.

Contudo, há uma exceção à regra das hipóteses em que prevista a homologação nas convenções coletivas. Alguns instrumentos tem exigido o pagamento de contribuições associativas, tanto da empresa, quanto do empregado, para a realização da homologação. Nesse sentido, a CLT foi clara ao vedar, no Art. 611-B, inciso XXVI, a imposição de cobranças associativas sem a expressa e prévia anuência dos empregados.

Desse modo, o entendimento é de que tal cláusula, que vincule a homologação do contrato de trabalho ao pagamento associativa, mostra-se nula, pois incorre na ilegalidade prevista na CLT quanto às contribuições associativas, ainda que indiretamente.

Conclui-se, em resumo, que a regra passou a ser a dispensa da homologação rescisória. A exceção à regra, assim, é a previsão na convenção coletiva que obrigue homologar. Por fim, caso a convenção, ainda que indiretamente, preveja a obrigatoriedade de pagamento associativo para que seja realizado o procedimento de homologação, entende-se nula essa cláusula, retornando-se à regra da não homologação da rescisão do contrato, conforme disposto em lei.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física (CAEPF) - eSocial

Em 1º de outubro de 2018 entrou em vigor o Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF. Este cadastro foi criado pela Instrução Normativa RFB nº 1.828/2018, e por meio deste serão fornecidas à RFB as informações das atividades econômicas exercidas pela pessoa física, quando dispensadas de inscrição no CNPJ.

O CAEPF substituirá o CEI (Cadastro Específico do INSS), no entanto, ambos irão coexistir no período de 1º de outubro de 2018 a 14 de janeiro de 2019.

A seguir trataremos das principais regras do CAEPF:

OBRIGATORIEDADE

Devem inscrever-se no CAEPF:

I – o contribuinte individual

a) que possua segurado que lhe preste serviço;

b) titular de cartório, ainda que a respectiva serventia seja registrada no CNPJ;

c) produtor rural cuja atividade constitua fato gerador da contribuição previdenciária; e,

d) pessoa física não produtor rural que adquire produção rural para venda, no varejo, a consumidor pessoa física.

II – o segurado especial; e

III – o equiparado à empresa desobrigado da inscrição no CNPJ.

INSCRIÇÃO NO CAEPF

A inscrição será efetuada no portal do Centro Virtual de Atendimento (e-CAC) ou nas unidades da RFB, em até 30 (trinta) dias contados do início das atividades pelas pessoas físicas.

O contribuinte individual que possua segurado que lhe preste serviço poderá inscrever-se por meio do portal eSocial.

QUANTIDADE DE INSCRIÇÕES NO CAEPF

A pessoa física poderá ter mais de uma inscrição no CAEPF, sendo obrigada a gerar uma inscrição para cada estabelecimento em que exerça atividade econômica de natureza urbana, desde que mantenha empregado vinculado a cada um deles.

No caso de atividade de natureza rural, deverá ser gerada uma inscrição para cada imóvel rural, deverá ainda ser atribuída uma inscrição para cada contrato com produtor rural, parceiro, meeiro, arrendatário ou comodatário, independente da inscrição do proprietário.

ADRIANO DE ALMEIDA | ADVOGADO E CONTADOR
Lauffer Advocacia e Assessoria

Gordofobia – Assédio moral

Em recente decisão em processo trabalhista que foi julgado pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (Processo: ARR-1036-93.2014.5.09.0072), uma empresa foi condenada ao pagamento de R$ 30.000,00 (trinta mil reais) por assédio moral, por ter permitido pressão psicológica no ambiente de trabalho.

A ex empregada comprovou no processo em debate, que durante o período em que trabalhou como cozinheira, a Chefe do setor, a qual era nutricionista, teria constrangido a mesma perante os outros colegas quanto ao fato da mesma estar acima do peso, inclusive tendo a Chefe Nutricionista feito pressões psicológicas desproporcionais e perseguição.

A Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o uso de expressões como "gorda", "irresponsável", entre outras, configurou conduta abusiva por parte da Chefia, fundamentando ainda os Julgadores, que a empresa não zelou pelo bom ambiente de trabalho, mesmo que de maneira mínima, não impedindo sua preposta (nutricionista Chefe) quanto ao agir abusivo. A Turma ainda examinou que houve constrangimento da empregada ao ser tratada aos gritos na frente dos demais colegas, tendo a Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda constado nas razões de decisão:

"A autora sofreu persistente assédio moral por parte da preposta durante todo o contrato de trabalho. No cotidiano do ambiente laboral a autora era insultada, menosprezada, sofria com pressões psicológicas desproporcionais, era perseguida em virtude de estar acima do peso e pelas limitações geradas em decorrência das doenças sofridas. A reclamante era constantemente chamada de "gorda", "burra", "incompetente" e "irresponsável", de maneira agressiva, aos gritos, na frente dos demais funcionários."

Assim, a decisão concluiu que a conduta da nutricionista poderia, em tese, ser enquadrada na hipótese de discriminação (tratamento abusivo em razão de condição pessoal da trabalhadora, ou gordofobia), o que gerou a condenação da empresa no montante de R$ 30.000,00 (trinta mil reais) por assédio moral.

SOLANGE NEVES | ADVOGADA
Solange Neves Advogados Associados

Aprova a versão 3.5 do programa gerador da DCTF Mensal

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 20, DE 05 DE OUTUBRO DE 2018

O ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 20/2018 aprova a versão 3.5 do Programa Gerador da Declaração (PGD) de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) Mensal para:

I – alterar a caixa de combinação "Critério de Reconhecimento das Variações Monetárias dos Direitos de Crédito e das Obrigações do Contribuinte em Função da Taxa de Câmbio" para possibilitar que a opção "NÃO SE APLICA" possa ser utilizada, também, pelas pessoas jurídicas cuja forma de tributação do lucro seja diferente de Imune do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) e Isenta do IRPJ, caso o seu resultado não seja afetado por variações monetárias cambiais;

II – alterar a caixa de combinação "Critério de Reconhecimento das Variações Monetárias dos Direitos de Crédito e das Obrigações do Contribuinte em Função da Taxa de Câmbio", que passou a ser preenchida automaticamente pelo programa com a opção "NÃO SE APLICA";

III – impedir que sejam assinaladas, simultaneamente, as caixas de verificação "PJ levantou balanço/balancete de suspensão no mês" da ficha – Dados Iniciais, e "Balanço de Redução" das fichas – Valor do Débito IRPJ/CSLL;

IV – no caso de incorporação submetida ao Regime Especial de Tributação – Afetação (RET-Afetação), inclusive no âmbito do Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV), executada por meio de Sociedade em Conta de Participação (SCP), impedir que seja incluído no campo "CNPJ da Incorporação", para códigos do grupo "RET/Pagamento Unificado de Tributos" com o indicador SCP na Tabela de Códigos, o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) de uma filial do declarante, uma vez que o número inscrito no CNPJ da SCP é totalmente distinto;

V – atualizar a Tabela de Códigos do programa.

O PGD destina-se ao preenchimento da DCTF Mensal, original ou retificadora, inclusive em situação de extinção, incorporação, fusão e cisão total ou parcial, relativa aos fatos geradores que ocorrerem a partir de 1º de agosto de 2014, nos termos da:

I - Instrução Normativa RFB nº 1.110, de 24 de dezembro de 2010, e suas alterações, para fatos geradores ocorridos no período de 1º de agosto de 2014 a 30 de novembro de 2015;

II - Instrução Normativa RFB nº 1.599, de 11 de dezembro de 2015, e suas alterações, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de dezembro de 2015.

O preenchimento da DCTF Mensal, original ou retificadora, inclusive em situação de extinção, incorporação, fusão e cisão total ou parcial, relativa aos fatos geradores ocorridos no período de 1º de janeiro de 2011 a 31 de julho de 2014, deverá ser efetuado mediante a utilização da versão 2.5 do PGD DCTF Mensal, nos termos da Instrução Normativa RFB nº 1.110, de 2010, e suas alterações.

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial da União de 08 de outubro de 2018, quando entrou em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

MARINA FURLAN | ADVOGADA
Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados

Retorno à atividade insalubre do aposentado especial

A legislação previdenciária prevê que o segurado aposentado que se enquadre no artigo 57 da Lei nº 8.213/91, o chamado segurado especial, que é aquele que tenha trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, quando se aposenta, deve deixar de exercer a atividade que originou o benefício, além de ficar impedido de exercer qualquer outra atividade enquadrada como insalubre ou perigosa.

Esse impedimento, de continuar exercendo atividade "especial", é previsto na lei 9.732/98 e busca, em tese, a proteção do trabalhador. Dessa forma, é obrigatório o afastamento do empregado da atividade insalubre/perigosa que ensejou o benefício previdenciário, sob pena de ver cancelada a aposentadoria.

Por outro lado, não há vedação de que o novo aposentado passe a exercer outra atividade, na mesma empresa ou em outra, que não seja nociva à saúde. Assim, o aposentado pode continuar exercendo atividade profissional, desde que não seja caracterizada como atividade especial.

Há, ainda, grande discussão acerca da constitucionalidade da vedação imposta pela legislação previdenciária. É assim, pois o entendimento é de que a vedação à continuidade do trabalho insalubre/perigoso seria inconstitucional, pois seria impedimento ao direito trazido na Constituição Federal de livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão.

Sobre esse ponto, o Tribunal Regional Federal da 4ª região já se manifestou no sentido de reconhecer a inconstitucionalidade do § 8º do artigo 57 da lei de benefícios previdenciários, expondo que fere a constituição tal restrição:

PREVIDENCIÁRIO. CONSTITUCIONAL. ARGUIÇÃO DE INCONSTUCIONALIDADE. § 8º DO ARTIGO 57 DA LEI Nº 8.213/91. APOSENTADORIA ESPECIAL. VEDAÇÃO DE PERCEPÇÃO POR TRABALHADOR QUE CONTINUA NA ATIVA, DESEMPENHANDO ATIVIDADE EM CONDIÇÕES ESPECIAIS.

1) Comprovado o exercício de atividade especial por mais de 25 anos, o segurado faz jus à concessão da aposentadoria especial, nos termos do artigo 57 e § 1º da Lei 8.213, de 24-07-1991, observado, ainda, o disposto no art. 18, I, 'd' c/c 29, II, da LB, a contar da data do requerimento administrativo.

2) O § 8º do artigo 57 da Lei nº 8.213/91 veda a percepção de aposentadoria especial por parte do trabalhador que continuar exercendo atividade especial.

3) A restrição à continuidade do desempenho da atividade por parte do trabalhador que obtém aposentadoria especial cerceia, sem que haja autorização constitucional para tanto (pois a constituição somente permite restrição relacionada à qualificação profissional), o desempenho de atividade profissional, e veda o acesso à previdência social ao segurado que implementou os requisitos estabelecidos na legislação de regência.

4) A regra em questão não possui caráter protetivo, pois não veda o trabalho especial, ou mesmo sua continuidade, impedindo apenas o pagamento da aposentadoria. Nada obsta que o segurado permaneça trabalhando em atividades que impliquem exposição a agentes nocivos sem requerer aposentadoria especial; ou que aguarde para se aposentar por tempo de contribuição, a fim de poder cumular o benefício com a remuneração da atividade, caso mantenha o vínculo; como nada impede que se aposentando sem a consideração do tempo especial, peça, quando do afastamento definitivo do trabalho, a conversão da aposentadoria por tempo de contribuição em aposentadoria especial. A regra, portanto, não tem por escopo a proteção do trabalhador, ostentando mero caráter fiscal e cerceando de forma indevida o desempenho de atividade profissional.

5) A interpretação conforme a constituição não tem cabimento quando conduz a entendimento que contrarie sentido expresso da lei.

6) Reconhecimento da inconstitucionalidade do § 8º do artigo 57 da Lei nº 8.213/91.

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5001401-77.2012.404.0000, Rel. Des. Federal Ricardo Teixeira do Valle Pereira. Julgamento em 25/05/2012. TRF da 4ª Região.

O tema, atualmente, encontra-se no Supremo Tribunal Federal para julgamento, haja vista que foi reconhecida a repercussão geral da matéria. Assim, caberá à suprema corte a decisão final quanto à possibilidade de retorno ao trabalho especial do aposentado nessa categoria, ainda que o Tribunal Regional Federal já tenha se manifestado no sentido de permitir tal direito aos segurados da previdência social.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

STF decide que direito da gestante à estabilidade não depende de conhecimento prévio do empregador

A decisão do Plenário foi tomada no julgamento de recurso extraordinário com repercussão geral. Segundo o entendimento do colegiado, o requisito para o reconhecimento da estabilidade e do direito à indenização é a existência da gravidez, e não sua comunicação ao empregador.

Na sessão plenária desta quarta-feira (10), o Supremo Tribunal Federal (STF) negou provimento ao recurso de uma empresa da área de serviços e assentou que o desconhecimento da gravidez de empregada quando da demissão não afasta a responsabilidade do empregador pelo pagamento da indenização por estabilidade. No julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 629053, com repercussão geral reconhecida, o colegiado seguiu o voto do ministro Alexandre de Moraes, segundo o qual o relevante é a data biológica de existência da gravidez, e não sua comunicação ao empregador.

Segundo o voto do ministro Alexandre de Moraes, que abriu a divergência em relação ao voto do ministro Marco Aurélio (relator), a comunicação formal ou informal ao empregador não é necessária, uma vez que se trata de um direito instrumental para a proteção à maternidade e contra a dispensa da gestante e que tem como titulares a empregada e a criança. "O que o texto constitucional coloca como termo inicial é a gravidez. Constatado que esta ocorreu antes da dispensa arbitrária, incide a estabilidade", afirmou.

Segundo ele, a comprovação pode ser posterior, mas o que importa é se a empregada estava ou não grávida antes da dispensa para que incida a proteção e a efetividade máxima do direito à maternidade. O desconhecimento por parte da trabalhadora ou a ausência de comunicação, destacou o ministro, não pode prejudicar a gestante, uma vez que a proteção à maternidade, como direito individual, é irrenunciável. Ele ressaltou que, no caso dos autos, não se discute que houve a gravidez anterior à dispensa, mas sim que era desconhecida também da gestante e que foi avisada ao empregador após a dispensa.

Ficou vencido o relator, ministro Marco Aurélio, para quem a estabilidade era válida desde que o empregador tivesse ciência da gravidez em momento anterior ao da dispensa imotivada.

A tese de repercussão geral proposta pelo ministro Alexandre de Moraes, que será o redator do acórdão, e aprovada pelo Plenário foi a seguinte: "A incidência da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa."

Fonte: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Cancelamento de multas por atraso na entrega da declaração de Imposto de Renda de pessoas físicas não obrigadas à entrega da declaração

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 05, DE 03 DE OUTUBRO DE 2018

O ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 05/2018 cancela os lançamentos relativos à multa aplicada em razão do atraso na entrega da Declaração de Ajuste Anual do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física referente ao exercício de 2018, ano-calendário de 2017, de pessoas físicas não obrigadas à entrega da declaração, transmitidas no período de 2 de maio a 25 de julho de 2018 pelo aplicativo de dispositivo móvel "APP Meu Imposto de Renda".

O normativo foi publicado no Diário Oficial da União de 05 de outubro de 2018, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN | ADVOGADA
Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados

Antecipação integral do 13º salário

A gratificação natalina, também conhecido como 13º salário, é um direito devido aos trabalhadores empregados rurais e urbanos, bem como aos domésticos. A gratificação, que é instituída pelas leis 4.090/62 e 4.749/65, deve ser paga aos empregados, independentemente do valor que recebam de remuneração, em duas parcelas. A 1ª parcela deve ser paga entre fevereiro e novembro do ano corrente. Já a 2ª parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro do ano corrente.

Como regra, o 13º salário corresponde a 1/12 (um doze avo) da remuneração do mês de dezembro, para cada mês de trabalho do ano correspondente, computada para tal fim a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, que é considerada como mês integral.

Dessa forma, o Decreto nº 57.155, em seu Art. 3º, prevê que entre fevereiro e novembro a empresa pagará, em forma de adiantamento do 13º, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Salienta-se que a lei previu que o prazo da primeira parcela do 13º salário do pagamento deve ser entre fevereiro e novembro de cada ano, deixando explícito que, se a empresa realizar o pagamento no mês de dezembro ou janeiro, estará descumprindo a lei e sujeita à fiscalização pela autoridade competente do ministério do trabalho.

Todavia, um questionamento que é recorrente entre os empregadores é a possibilidade de adiantamento integral do valor correspondente ao 13º salário. Vale dizer, para que não haja uma sobrecarga de pagamento no mês de dezembro, a empresa faz o pagamento integral de forma antecipada.

Nesse sentido, não existe impedimento na legislação para que a empresa pague de forma antecipada o valor integral do 13º salário, desde que o pagamento respeite o prazo para pagamento da primeira parcela, e ocorra até 30 de novembro do ano corrente.

Uma vez que a gratificação deve ser calculada pelo salário de dezembro, caso o empregador verifique que houve diferença entre o salário de dezembro e a base de cálculo para pagamento antecipado, deverá complementar o valor até o dia 20 de dezembro.

Em relação ao recolhimento da contribuição previdenciária relativa ao 13º salário, tem-se pela legislação que essa deve ser recolhida no dia 20 de dezembro de cada ano, independentemente de quando seja feito o pagamento, visto que a legislação não previu outra hipótese de prazo para recolhimento da contribuição.

Por outro lado, o depósito a título de FGTS deverá ser recolhido até o dia 07 do mês subseqüente ao pagamento integral, visto que é regido pelo regime de competência.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

SOLUÇÃO DE CONSULTA
Receita publica orientação sobre critérios para afastar tributação do auxílio-creche

A NÃO INCIDÊNCIA SÓ É VÁLIDA APÓS AS DESPESAS REALIZADAS SEREM DEVIDAMENTE COMPROVADAS

A Receita Federal reforçou, em solução de consulta, os requisitos necessários para o contribuinte afastar a cobrança de contribuição previdenciária e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) sobre valores de auxílio-creche e babá. O texto, de nº 152, é da Coordenação-Geral de Tributação (Cosit).

O benefício está previsto na Lei Orgânica da Seguridade Social (nº 8.212, de 1991). Contribuintes, porém, levaram a questão à Justiça para discutir o descumprimento de requisitos, segundo advogados.

Na solução de consulta, a Cosit esclarece que o Ato Declaratório PGFN nº 13/2011 impede a constituição de créditos tributários de contribuição previdenciária (inclusive patronal) e IRRF relativos aos pagamentos de auxílio-creche. A medida vale para valores pagos a trabalhadores com filhos até o limite de cinco anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas.

Porém, segundo o texto, atendidos os requisitos legais, não incidirão contribuições previdenciárias também sobre verbas pagas a trabalhadores com filhos até o limite de seis anos de idade.

A comprovação das despesas também é necessária para o auxílio-babá. De acordo com a solução de consulta, não incide a contribuição previdenciária sobre pagamentos feitos a trabalhadores com filhos até o limite de seis anos de idade, limitado ao menor salário de contribuição mensal e desde que evidenciado o registro do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária na carteira de trabalho da babá.

No caso do Imposto de Renda, não será tributado auxílio-babá a trabalhadores com filhos até o limite de cinco anos de idade, quando também estiverem devidamente comprovadas as despesas realizadas.

"Tem [a solução de consulta] um cunho educativo para que as pessoas cumpram os requisitos", afirma José Eduardo Toledo, sócio do escritório Toledo Advogados. Segundo o advogado, discussões sobre a tributação nesses casos ocorrem mais por causa do descumprimento dos critérios.

De acordo com Daniel Franco Clarke, advogado tributarista do Siqueira Castro, a solução não traz grandes inovações, pelo fato da jurisprudência já ter um entendimento consolidado sobre o tema. Mas esclarece alguns pontos importantes, como o momento de pagamento do auxílio-creche e do auxílio-babá pelas empresas e o que deve ser considerado como base de cálculo para a contribuição previdenciária patronal.

O pagamento deve ser feito sempre após a comprovação das despesas realizadas pelo empregado, uma vez que o valor a ser reembolsado só pode ser calculado depois da demonstração dos gastos efetuados. Sobre a base de cálculo, o texto afirma que deve-se adotar a mesma para a contribuição previdenciária patronal e a do empregado.

Para Clarke, a solução de consulta perdeu, porém, a oportunidade de ser mais elucidativa. O advogado afirma que poderia listar, ainda que como exemplo, os tipos de despesas que podem ser incluídos no âmbito da assistência aos filhos e dependentes de trabalhadores em creches e pré-escolas.

Fonte: Valor Econômico

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Desconto de cota negocial sem possibilidade de oposição do empregado

Recentemente foi celebrada convenção coletiva entre bancos e sindicatos, autorizando o desconto salarial dos funcionários abrangidos pelo instrumento coletivo no mês de setembro, no percentual de 1,5% do salário mensal. Contudo, a norma coletiva pactuada não prevê o direito de oposição individual, caso algum dos empregados não concorde com a contribuição descontada.

Nesse sentido, ganha enfoque um ponto que foi extremamente polêmico quando da vigência da Lei 13.467/2017, que instituiu a reforma da CLT, que é o fim da contribuição sindical.

Assim é, pois o Tribunal Superior do Trabalho recentemente se manifestou no sentido de considerar válida norma coletiva que institua a chamada "cota negocial", ou seja, o desconto de determinado valor do salário do funcionário à título de contribuição com o sindicato. No caso analisado, o TST declarou válida norma que autorizava a empresa Vale S.A. a descontar meio dia de trabalho de cada empregado a título de "cota negocial" ou "taxa negocial", podendo aqueles trabalhadores não filiados ao sindicato apresentarem oposição depois de serem informados pela empresa acerca do desconto.

No caso dos bancos, trazido no início do texto, a questão é diferente, pois se implementa um desconto compulsório, sem a possibilidade de manifestação de oposição.

Desse modo, há a necessidade de que seja observado o artigo 611-B da CLT, que afirma não ser lícita cláusula de convenção coletiva que disponha acerca do direito do trabalhador de não sofrer qualquer cobrança sem sua expressa e prévia anuência. Assim, percebe-se uma clara dissonância da norma coletiva com o texto legal, o que certamente será motivo de questionamentos no judiciário.

A convenção coletiva não pode contrariar o texto da lei. Há a necessidade, pelo texto trazido na reforma, de que o trabalhador deve ser consultado antes do desconto, ficando proibido aos bancos ou qualquer outra instituição de estabeleceram cláusula em que consta a vedação da consulta ou oposição.

Vale ressaltar que a obrigatoriedade da contribuição assistencial aos empregados não sindicalizados, em favor de entidade sindical, já era motivo de divergência inclusive antes da reforma trabalhista, por configurar violação ao princípio da livre associação. Com a nova lei, que terminou com a obrigatoriedade da contribuição sindical e que já foi declarada constitucional pelo STF, previu-se a expressa vedação de que se estabeleça qualquer desconto compulsório no salário dos empregados, sem sua expressa e prévia anuência. Portanto, passou a valer a regra de que é proibido estabelecer descontos sindicais sem autorização prévia, individual e expressa do empregado, ainda que por norma coletiva.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Acúmulo e Desvio de Função

Em regra, quando a empresa realiza a contratação de novo colaborador, esse novo contrato visa a ocupação de determinada posição específica na organização, ou seja, uma determinada função.

A função, por sua vez, possui uma série de atribuições, que são acometidas ao funcionário quando ingressa na empresa. O cargo ou função, diz respeito a um conjunto de atribuições que o funcionário irá desempenhar, podendo ser mais ou menos abrangente.

Assim, a anotação da CTPS com a determinada função é o que reflete para o funcionário, em linhas gerais, quais as atribuições que irá exercer. Em certa hipóteses, há ainda a descrição detalhada da função no contrato de trabalho, especificando em detalhes o que o funcionário deverá executar.

Em linhas gerais, depois de celebrado o contrato de trabalho, não poderá haver qualquer alteração dos termos do contrato sem que haja a anuência do funcionário, bem como não pode haver, em hipótese alguma, prejuízo para o trabalhador. Desse modo, a empresa não poderá obrigar o empregado a realizar atribuições que não estejam elencadas na função/cargo para o qual foi contratado.

Nesse sentido, caso o funcionário passe a ser obrigado a exercer outra função, sem seu consentimento, há o chamado desvio de função. Por outro lado, na hipótese de serem impostas ao trabalhador mais atribuições, além daquelas previstas no contrato, estar-se-á diante do chamado acúmulo de funções.

A exemplo, tem-se o caso da secretária, que é remanejada para executar funções que de limpeza do local onde funciona a empresa, caracterizando o desvio de função. Ou ainda, que continue na função de secretária, mas que seja compelida a também realizar a limpeza, caracterizando-se o acúmulo de funções.

Portanto, reafirma-se que qualquer alteração nas atribuições só será possível com a anuência do funcionário, não podendo, tal alteração, prejudicá-lo. Caso não sejam observados os requisitos acima, o funcionário poderá buscar via judicial as verbas decorrentes do desvio ou do acúmulo de funções.

No caso do acúmulo de funções, as cortes trabalhistas entendem que é devido o chamado plus salarial, ou seja, um acréscimo decorrente das novas atribuições. De outra forma, no caso do desvio das atribuições, os tribunais entendem que deverá ser paga a diferença salarial entre a função contratada e a efetivamente realizada, caso essa última seja superior à primeira.

Há que se atentar, ainda, que em ambas as hipóteses, de desvio e de acúmulos de funções, caso o empregado seja exposto a qualquer tipo de constrangimento em decorrência da alteração contratual, poderá buscar a devida indenização.

Por fim, ambas as hipóteses, de acúmulo e de desvio de função, autorizam que o trabalhador busque judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho. Vale dizer, o funcionário poderá rescindir o contrato mantendo o direito de ver pagas todas as verbas rescisórias inerentes à rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa, tais como aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e vencidas, indenização de 40% do FGTS, saque do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

A Conta Conjunta (cheque)

O cheque teve suas raízes na Idade Média, com o aparecimento e prosperidade dos bancos de depósitos, que se encarregavam com maior segurança da guarda dos valores comerciais. Essa assertiva não implica, necessariamente, negar que na Antiguidade clássica existissem ordens de pagamento. Historiadores apontam em discursos de Demóstenes alusões a tais ordens, chamadas singraphos, que comerciantes remetiam aos seus banqueiros (trapezistas), ou em Roma, com os mandata, dirigidos pelos mercadores ao argentarii. O que cabe asseverar é que o cheque se configurou como instituto moderno na Idade Média, quando começou a delinear-se a sua estrutura jurídica.

Este título, cuja natureza jurídica não é pacífica, pode envolver muitas indagações e ensejar discussões jurídicas. É um documento regido por ampla legislação. Pode ser que em futuro próximo seja extinto, a exemplo do que acontece na Suécia, onde todos os pagamentos e movimentações de valores se faz “online”.

Nosso propósito, porém, não é falar propriamente dos desdobramentos jurídicos do cheque, mas da conta conjunta.

Esta conta, usada muito entre cônjuges, permite que cada um possa sacar e teoricamente se pressupõe que a metade do depositado, do disponibilizado, corresponde a cada um. Há quem a opere pensando em um instrumento eficaz de planejamento sucessório. Manter conta conjunta assegura ao co-titular acesso aos recursos depositados em banco porque tem os mesmos poderes e direitos do primeiro titular na movimentação.

Contudo, em caso de certas separações ou óbitos, surgem, por vezes, conflitos judiciais. Morrendo uma pessoa o banco não é logo informado pelo sistema “online” e sem o recebimento da certidão de óbito os saques podem continuar livres. Quando o gerente do banco é informado, via certidão de óbito, as contas são bloqueadas e só terão movimentação via alvará judicial. Normalmente, o co-titular paga as despesas médicas e funerais e presta contas. Depois faz o banco saber do fato e o gerente bloqueia a conta.

Ocorrido o óbito ou na separação conjugal se impõe fazer a descrição do patrimônio do “de cujus” ou do casal de forma detalhada para ensejar a elaboração da partilha de bens. Assim, o recurso financeiro da conta corrente entra em indagação. Não cônjuges ou co-titulares podem não ter direito a esses recursos da conta bancária. Também o regime de casamento ou união estável definirão eventuais direitos aos valores.

Na hipótese de divergências é examinada a origem do bem material, isso corresponde à indagação da origem e comprovação. Caso o co-titular saque indevidamente valores, responderá por isso e devolverá. O juiz examinará a capacidade de renda e poupança.

A conta corrente conjunta deve constar na declaração do Imposto de Renda. O contribuinte precisa informar os saldos que pertencem a cada um dos correntistas.

ADALBERTO ALEXANDRE SNEL | ADVOGADO
Integrante do Comitê Jurídico da ACI–NH/CB/EV
Snel Advogados

Eleições e mídias sociais: propaganda eleitoral ou livre manifestação do pensamento?

Você é eleitor e utiliza whatsapp, facebook e outras mídias sociais? Tem conhecimento sobre o que pode publicar e compartilhar no dia da eleição?

A poucos dias do segundo turno percebe-se que o envolvimento dos eleitores é significativo, principalmente nas mídias sociais, cada qual argumentando e defendendo seus candidatos e ideais, com compartilhamento de fatos e "fake news", propostas políticas, propaganda eleitoral, pesquisas, memes e uma vasta gama de informações que invadem nossos smarthphones diuturnamente, sem pedir licença.

É livre a manifestação do pensamento, afinal vivemos numa democracia! Mas a liberdade de expressão tem limites e existem regras a respeitar que se aplicam ao ambiente virtual.

O Código Eleitoral Brasileiro, de 1965, regula o funcionamento da Justiça Eleitoral, o alistamento do eleitor, o sistema eleitoral, o registro de candidatos, a votação, as impugnações, os recursos, o voto no exterior, a propaganda partidária, os crimes eleitorais, dentre outros.

Em decorrência das novas formas de comunicação e do surgimento da internet, a legislação eleitoral precisou ser atualizada através da edição de leis e Resoluções do Tribunal Superior Eleitoral, regulamentando, dentre outras questões, a propaganda eleitoral no ambiente virtual.

Propaganda eleitoral é "aquela em que os candidatos e partidos políticos expõem as metas e os projetos de trabalho com a intenção de conseguir a simpatia e o voto dos eleitores" (Arthur Rollo).

A Lei das Eleições permite a propaganda eleitoral na internet a partir de 16 de agosto do ano eleitoral. Diz o art. 57-A: "É permitida a propaganda eleitoral na Internet, nos termos desta lei, após o dia 15 de agosto do ano da eleição"(Lei nº 9.504/1997).

A mesma lei dispõe que a propaganda eleitoral na internet poderá ser realizada em sítio do candidato, do partido ou da coligação, por meio de mensagem eletrônica para endereços cadastrados gratuitamente pelo candidato, partido ou coligação, por meio de blogs, redes sociais, sítios de mensagens instantâneas e aplicações de internet assemelhadas cujo conteúdo seja gerado por candidatos, partidos ou coligações, ou por qualquer pessoa natural, desde que não contrate impulsionamento de conteúdos (Art. 57-B, Lei nº 9.504/1997).

A livre manifestação do pensamento e a liberdade de expressão previstas na Constituição Federal (art. 5º, IV e IX) estão garantidas na Lei das Eleições: "É livre a manifestação do pensamento, vedado o anonimato durante a campanha eleitoral, por meio da rede mundial de computadores – Internet, assegurado o direito de resposta" sempre que houver ofensa (art. 57-D).

A Resolução nº 23.551, de 18/12/2017, do Tribunal Superior Eleitoral, que regulamenta a propaganda eleitoral, também dispõe que "a livre manifestação do pensamento do eleitor identificado ou identificável na internet somente é passível de limitação quando ocorrer ofensa à honra de terceiros ou divulgação de fatos sabidamente inverídicos" (art. 22, §1º).

Segundo a mesma Resolução não é considerada propaganda eleitoral "a manifestação espontânea na internet" (por meio de blogs, redes sociais ou sítios de mensagens instantâneas) "de pessoas naturais em matéria político-eleitoral, mesmo que sob a forma de elogio ou crítica a candidato ou partido político", desde que o eleitor não ofenda a honra de terceiros ou divulgue fatos inverídicos (art. 23, §6º).

Contudo, paralelamente à liberdade de pensamento e de expressão, o art. 39, §5º, incisos III e IV da Lei nº 9.504/97 dispõe que é crime, no dia das eleições, divulgar "qualquer espécie de propaganda de partidos políticos ou de seus candidatos", sendo também vedada a publicação de novos conteúdos na internet. Em complemento, o art. 81 da Resolução nº 23.551/2017, do TSE, dispõe que a desobediência à lei sujeitará o infrator à pena de detenção (de seis meses a um ano) ou à prestação de serviços comunitários pelo mesmo período, além de multa no valor compreendido entre R$ 5.320,50 a R$ 15.961,50.

Como visto, a legislação eleitoral garante a livre manifestação do pensamento, mas veda a divulgação de propaganda de qualquer tipo e a publicação de novos conteúdos de cunho eleitoral na internet no dia da eleição, gerando insegurança sobre o que é permitido e o que é vedado.

Enfim, a manifestação do eleitor nas mídias sociais no dia da eleição é considerada propaganda eleitoral ou livre manifestação do pensamento?

Se no dia da eleição, por exemplo, o eleitor postar na "linha do tempo" do Facebook uma frase afirmando "Acabei de votar no candidato X, votem vocês também!", essa conduta é considerada correta ou não? A publicação é considerada propaganda eleitoral ou manifestação espontânea e lícita? Vejam que o eleitor disse que votou, divulgou o nome do seu candidato e está solicitando de forma explícita que seus seguidores votem nele. Como é um pedido expresso de voto, de apoio político para determinado candidato, pode ser interpretado como propaganda eleitoral.

Da mesma forma sugere-se cuidado com a publicação de conteúdos novos no dia da eleição, em razão da ausência de clareza sobre o que são "conteúdos novos" e também pela expressa proibição contida no art. 39, §5º, IV, da Lei das Eleições, sujeitando o infrator à pena de detenção ou prestação de serviços comunitários acompanhada de multa de valor expressivo.

Portanto, o eleitor deve estar atento às postagens e compartilhamentos no dia da eleição, sob pena de, dependendo do caso e da interpretação da Justiça eleitoral, incorrer na prática de crime eleitoral.

Então cautela e boa votação!

IZABELA LEHN DUARTE | ADVOGADA
Vice-presidente Jurídica da ACI-NH/CB/EV
Lehn Duarte Advogados Associados

Obrigações Fiscais Federais

DIA 06

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro decêndio do mês de outubro de 2018, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro decêndio do mês de outubro de 2018:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

DIA 09

COMPROVANTE DE RENDIMENTOS – JUROS SOBRE CAPITAL PRÓPRIO – prazo final para informar o beneficiário PJ do crédito ou pagamento realizado no mês de outubro de 2018.

DIA 14

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de novembro de 2018, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de novembro de 2018:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

DIA 16

ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL CONTRIBUIÇÕES – prazo final para envio do arquivo SPED-Contribuições que apresente a movimentação do mês de setembro de 2018.

DIA 20

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de outubro de 2018, o qual tenha incidido sobre rendimentos de beneficiários residentes de domiciliados no Brasil.

PIS/COFINS/CSLL-FONTE – prazo final para o recolhimento do PIS, Cofins e CSLL retidos na fonte referente ao pagamento à pessoa jurídica fornecedora de bens ou prestadora de serviços no mês de outubro de 2018.

INSS - RECEITA BRUTA – prazo final para recolhimento do INSS calculado sobre a receita bruta, conforme disposto nos arts. 7º e 8º, da Lei 12.546/11, referente ao mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF 2985 (art. 7º, da Lei 12.546/11)
- Cód. do DARF 2991 (art. 8º, da Lei 12.546/11)

SIMPLES NACIONAL – prazo final para recolhimento a ser realizado por Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), dos Tributos do Simples, conforme receita bruta auferida no mês de outubro de 2018.

REGIME ESPECIAL DE TRIBUTAÇÃO - RET – APLICÁVEL ÀS INCORPORAÇÕES IMOBILIÁRIAS – prazo final para recolhimento unificado do IRPJ e demais contribuições incidentes sobre receitas recebidas no mês de outubro de 2018.

DIA 23

DCTF MENSAL – prazo final para envio da DCTF-mensal do mês de setembro de 2018.

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de novembro de 2018, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de novembro de 2018:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

IPI (DEMAIS PRODUTOS) – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de outubro de 2018. Cód. do DARF n.º 5123.

IPI (CAPÍTULO 22 TIPI) – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de outubro de 2018, referente aos produtos do capítulo 22 da TIPI (bebidas, líquidos alcóolicos e vinagres). Cód. do DARF n.º 0668.

IPI (POSIÇÕES 84.29, 84.32 E 8433) – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de outubro de 2018, referente aos produtos classificados nas posições 84.29, 84.32 e 8433 (máquinas e aparelhos). Cód. do DARF n.º 1097.

COFINS – prazo final para recolhimento da Cofins incidente sobre fatos geradores ocorridos no mês de outubro de 2018.

- Cofins não cumulativo – Cód. do DARF n.º 5856;

(Empresas optantes pelo Lucro Real, alíquota de 7,6%)

- Cofins – Demais Entidades – Cód. do DARF n.º 2172.

(Empresas optantes pelo Lucro Presumido e Arbitrado, alíquota de 3%)

PIS-PASEP – prazo final para recolhimento do PIS-Pasep incidente sobre fatos geradores ocorridos no mês de outubro de 2018.

- PIS-Pasep Faturamento (cumulativo) – Cód. do DARF n.º 8109;

(Empresas optantes pelo Lucro Presumido e Arbitrado, alíquota de 0,65%)

- PIS-Pasep Não cumulativo – Cód. do DARF n.º 6912;

(Empresas optantes pelo Lucro Real, alíquota de 1,65%)

- PIS-Pasep Folha de salários – Cód. do DARF n.º 8301;

(Entidades sem fins lucrativos e condomínios, alíquota de 1%)

DIA 30

IRPJ – GANHOS EM APLICAÇÕES DE RENDA VARIÁVEL – prazo final para recolhimento do IR incidente sobre os ganhos nos mercados de renda variável auferidos no mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF 3317 (Lucro Real)
- Cód. do DARF 0231 (Lucro Presumido ou Arbitrado)

IRPF – CARNÊ-LEÃO – prazo final para recolhimento do IR incidente sobre rendimentos e ganhos auferidos nos mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF n.º 0190

IRPF – GANHO DE CAPITAL – prazo final para recolhimento do IR incidente sobre rendimentos e ganhos auferidos nos mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF n.º 6015

IRPJ – GANHO DE CAPITAL – SIMPLES NACIONAL – prazo final para recolhimento do IRPJ de empresas enquadradas no Simples Nacional, referente aos ganhos percebidos no mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF n.º 0507

IRPF – COMPLEMENTAR MENSAL (RECOLHIMENTO OPCIONAL) – recolhimento Complementar referente recebimentos do mês de outubro de 2018.

IRPJ / CSLL - MENSAL – prazo final para recolhimento do IRPJ e CSLL a ser realizado por pessoas jurídicas que optaram pelo pagamento mensal destes impostos por estimativa, referente ao mês de outubro de 2018.

- Cód. do DARF 5993 (IRPJ – optantes pela apuração no Lucro Real)
- Cód. do DARF 2362 (IRPJ – obrigadas pela apuração no Lucro Real)
- Cód. do DARF 2484 (CSLL)

IRPJ / CSLL – TRIMESTRAL – prazo final para recolhimento da 2ª parcela do IRPJ e CSLL referente ao 3º trimestre de 2018, para as pessoas jurídicas submetidas à apuração trimestral, com base no lucro real, presumido ou arbitrado, acrescida da taxa Selic mais 1%.

- Cód. do DARF 0220 (IRPJ – Lucro Real)
- Cód. do DARF 2089 (IRPJ – Lucro Presumido)
- Cód. do DARF 5625 (IRPJ – Lucro Arbitrado)
- Cód. do DARF 6012 (CSLL – Lucro Real)
- Cód. do DARF 2372 (CSLL – Lucro Presumido ou Arbitrado)

PARCELAMENTOS ESPECIAIS – prazo final para recolhimento de parcelas referente REFIS, PAES, PAEX, REFIS da Crise, REFIS da Copa.

DECLARAÇÃO DE OPERAÇÕES LIQUIDADAS COM MOEDA EM ESPÉCIE (DME) – prazo para entrega da declaração dos valores recebidos em espécie no mês de outubro de 2018.

OUTRAS OBRIGAÇÕES

SISCOSERV – remeter à RFB as informações relativas às transações entre residentes ou domiciliados no Brasil e residentes ou domiciliados no exterior que compreendam serviços, intangíveis e outras operações que produzam variações no patrimônio das pessoas físicas, das pessoas jurídicas ou dos entes despersonalizados, conforme orientações e prazos previstos na Portaria Conjunta RFB/SCE nº 1.908/12 e IN RFB 1.277/12.

Obrigações Fiscais Estaduais

DIA 09

ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – prazo final para recolhimento do ICMS-ST gerado em operações realizadas no mês de outubro de 2018.

DIA 12

ICMS/INDÚSTRIA – CATEGORIA GERAL – prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de outubro de 2018.

GUIA DE INFORMAÇÃO E APURAÇÃO DO ICMS – MOD. 2 (GIA) – prazo final para envio da GIA Mensal, que apresente as movimentações fiscais realizadas no mês de outubro de 2018.

ICMS/COMÉRCIO – CATEGORIA GERAL – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas no mês de outubro de 2018.

ICMS/CAE 8.03 – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 2ª quinzena do mês de outubro de 2018, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03.

ICMS/CAE 8.03 – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas no mês de outubro de 2018, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03 que optarem pela apuração mensal do imposto.

ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de setembro de 2018, com os seguintes produtos:

1 - rações tipo "pet" para animais domésticos, relacionadas no Apêndice II, Seção III, item XIX;

2 - autopeças, relacionadas no Apêndice II, Seção III, item XX;

3 - Revogado;

4 - cosméticos, perfumaria, artigos de higiene pessoal e de toucador, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXII;

5 - ferramentas, relacionadas no Apêndice II, Seção III, item XXIV;

6 - materiais elétricos, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXV;

7 - materiais de construção, acabamento, bricolagem ou adorno, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXVI;

8 - bicicletas, relacionadas no Apêndice II, Seção III, item XXVII;

9 - Revogado;

10 - materiais de limpeza, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXIX;

11 - produtos alimentícios, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXX;

12 - artefatos de uso doméstico, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXXI;

13 - bebidas quentes, relacionadas no Apêndice II, Seção III-A;

14 - artigos de papelaria, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXXIII;

15 - Revogado;

16 - produtos eletrônicos, eletroeletrônicos e eletrodomésticos, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXXV;

17 - máquinas e aparelhos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e automáticos, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXXVI;

18 - Revogado;

19 - Revogado;

20 - carnes e demais produtos comestíveis frescos, resfriados e congelados, resultantes do abate de aves e de suínos.

DIA 16

ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL (EFD) – prazo final para envio do arquivo SPED Fiscal com as movimentações fiscais do mês de outubro de 2018.

DIA 21

ICMS/SERVIÇOS DE TRANSPORTE – prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de outubro de 2018.

DIA 23

ICMS DIFERENCIAL DE ALÍQUOTA – OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL – prazo final para a realização do recolhimento do ICMS-Diferencial de Alíquota, calculado sobre as aquisições de mercadorias destinadas a comercialização adquiridas de outros Estados no mês de setembro de 2018.

SIMPLES NACIONAL - ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de setembro de 2018.

TRANSFERÊNCIA DE SALDO CREDOR DE ICMS – prazo final para encaminhar a solicitação de transferência do saldo credor de ICMS, mediante informação do saldo credor apurado, saldo passível de transferência e saldo a ser transferido, a ser realizada no ambiente virtual da Secretaria da Fazenda Estadual – SEFAZ.

DIA 27

ICMS/CAE 8.03 – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 1ª quinzena do mês de outubro de 2018, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03.

DIA 28

DeSTDA – DECLARAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA, DIFERENCIAL DE ALÍQUOTA E ANTECIPAÇÃO – prazo final para envio do arquivo DeSTDA com as movimentações fiscais do mês de outubro de 2018 realizadas por contribuintes enquadrados no Simples Nacional.

DIA 30

MEMORANDO DE EXPORTAÇÃO – prazo final para que o estabelecimento exportador envie a 1ª via do Memorando de Exportação que documente as exportações realizadas no mês outubro de 2018 ao estabelecimento remetente.

Obrigações Sociais

DIA 07

SALÁRIOS

PESSOAS OBRIGADAS: Todos os empregadores, assim definidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

FATO GERADOR: O trabalho executado pelos empregados mensalistas no mês anterior.

PENALIDADE: MULTA POR FALTA DE PAGAMENTO: - R$ 170,26 por empregado prejudicado.

SALÁRIOS – EMPREGADO DOMÉSTICO

PESSOAS OBRIGADAS: Todos os empregadores domésticos.

FATO GERADOR: O trabalho executado pelos empregados domésticos mensalistas no mês anterior.

PENALIDADE: MULTA POR FALTA DE PAGAMENTO: R$ 170,26 por empregado prejudicado.

CAGED – CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

PESSOAS OBRIGADAS: Pessoas físicas ou jurídicas que, no mês anterior, admitiram, demitiram ou transferiram empregados. Esta obrigação não é devida pelo empregador doméstico.

VIA INTERNET:

www.caged.gov.br

OBSERVAÇÕES: As informações relativas a admissões deverão ser prestadas:

a) na data de início das atividades do empregado, quando este estiver em percepção do Seguro-Desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação;

b) na data do registro do empregado, quando o mesmo decorrer de ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do trabalho.

PENALIDADE: MULTA POR FALTA DE ENTREGA OU OMISSÃO:

- R$ 4,47 por empregado, se a comunicação for realizada dentro de 30 dias;

- R$ 6,70 por empregado, se a comunicação ocorrer entre 31 e 60 dias;

- R$ 13,41 por empregado, se a comunicação for realizada a partir do 61º dia.

Quando o empregador não cumprir o prazo previsto na letra "a", estará sujeito à multa que varia entre R$ 425,64 a R$ 42.564,00, segundo a natureza da infração, sua extensão e intenção do infrator, a serem aplicadas em dobro, no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

A multa deve ser recolhida por meio de DARF, com Código de Receita 2877 e Nº de Referência 3800.1657.930.0843-7.

SIMPLES DOMÉSTICO (CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – FGTS – IR/FONTE)

PESSOAS OBRIGADAS: Empregadores Domésticos.

FATO GERADOR: Remuneração do mês anterior.

OBSERVAÇÃO: O DAE – Documento de Arrecadação do eSocial para recolhimento do valor devido será gerado pelo aplicativo específico disponibilizado no endereço eletrônico **www.esocial.gov.br**

O DAE abrangerá as seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamento:

a) 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do empregado doméstico;

b) 8% de contribuição patronal previdenciária, a cargo do empregador doméstico;

c) 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

d) 8% de recolhimento para o FGTS;

e) 3,2% destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa, por culpa recíproca; e

f) imposto sobre a renda retido na fonte, se incidente.

PENALIDADE: RECOLHIMENTO FORA DO PRAZO:

Serão aplicados os acréscimos legais incidentes sobre a Contribuição Previdenciária, o FGTS e o IR/Fonte de acordo com as respectivas legislações.

FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

PESSOAS OBRIGADAS: Empregador, urbano e rural, exceto o empregador doméstico que recolherá pelo Simples Doméstico.

FATO GERADOR: Remuneração de Janeiro/2016.

GRF – CÓDIGO PARA RECOLHIMENTO: 115, 150, 155, dentre outros.

OBSERVAÇÃO: Mesmo que não haja recolhimento ao FGTS, o arquivo Sefip deverá ser transmitido com as informações à Previdência Social, e quando não existir fato gerador de contribuição ao FGTS ou à Previdência Social, o arquivo Sefip deverá ser transmitido com Ausência de Fato Gerador, no Código 115.

PENALIDADE: RECOLHIMENTO FORA DO PRAZO: Ver edital da Caixa Econômica Federal.

E-SOCIAL

Transmissão dos eventos periódicos compostos por informações da folha de pagamento (S-1200 a S-1300), para os empregadores do 1º Grupo (Empresas com faturamento anual acima de R$ 78 milhões).

DIA 14

DCTFWEB

Apresentação da DCTFWEB – DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS PREVIDENCIÁRIOS E DE OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS.

PESSOAS OBRIGADAS: Pessoas jurídicas de direito privado em geral, inclusive equiparadas, os consórcios que realizem negócios em nome próprio, as entidades de fiscalização do exercício profissional, os Microempreendedores Individuais com empregado, os produtores rurais pessoa física, as pessoas físicas que adquirirem produção de produtor rural pessoa física ou de segurado especial para venda, no varejo, a consumidor pessoa física e as demais pessoas jurídicas obrigadas ao recolhimento de contribuições previdenciárias, inclusive incidente sobre a receita bruta.

FATO GERADOR: Informações relativas ao mês de OUTUBRO/2018.

OBSERVAÇÕES: Este prazo deve ser cumprido pelas entidades empresariais do Grupo 2 do Anexo V da Instrução Normativa 1.634 RFB/2016, com faturamento anual acima de R$ 78.000.000,00 no ano de 2016. As pessoas jurídicas imunes ou isentas do IRPJ, com faturamento anual acima de R$ 78.000.000,00 no ano de 2016, ainda estão sujeitas. As entidades promotoras de espetáculos desportivos deverão transmitir ao Sped as informações relacionadas ao evento no prazo de até 2 dias úteis após a sua realização.

EFD-REINF

Transmissão da EFD-Reinf ao Sistema Público de Escrituração Digital (Sped).

PESSOAS OBRIGADAS: Estão obrigados a prestar informações por meio da EFD-Reinf os seguintes contribuintes:

a) pessoas jurídicas que prestam e que contratam serviços realizados mediante cessão de mão de obra nos termos do artigo 31 da Lei 8.212/91;

b) pessoas jurídicas responsáveis pela retenção do PIS/Pasep, da Cofins e da CSLL;

c) pessoas jurídicas optantes pelo recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB);

d) produtor rural pessoa jurídica e agroindústria quando sujeitos a contribuição previdenciária substitutiva sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;

e) associações desportivas que mantenham equipe de futebol profissional que tenham recebido valores a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;

f) empresa ou entidade patrocinadora que tenha destinado recursos a associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;

g) entidades promotoras de eventos desportivos realizados em território nacional, em qualquer modalidade desportiva, dos quais participe ao menos 1 associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional; e

h) pessoas jurídicas e físicas que pagaram ou creditaram rendimentos sobre os quais haja retenção do IR/Fonte, por si ou como representantes de terceiros.

FATO GERADOR: Informações relativas ao mês de OUTUBRO/2018.

OBSERVAÇÃO: Este prazo deve ser cumprido pelas entidades empresariais integrantes do Grupo 2 do Anexo V da Instrução Normativa 1.634 RFB/2016, com faturamento acima de R$ 78.000.000,00 no ano de 2016. As entidades promotoras de espetáculos desportivos deverão transmitir ao Sped as informações relacionadas ao evento no prazo de até 2 dias úteis após a sua realização.

DIA 16

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – INDIVIDUAIS

PESSOAS OBRIGADAS: Contribuintes Individuais.

FATO GERADOR: Remuneração do mês anterior.

GPS – CÓDIGO PARA RECOLHIMENTO 1007 (contribuinte Individual – Recolh. Mensal).

DIA 20

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – EMPREGADOR URBANO

PESSOAS OBRIGADAS: Todos os empregadores urbanos, com exceção dos domésticos e contribuintes individuais.

FATO GERADOR: Remuneração do mês anterior.

GPS: Código Para Recolhimento: 2100 (CNPJ)

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – PRODUTOR RURAL

PESSOAS OBRIGADAS: Produtor Rural, Pessoa Jurídica e Pessoa Física com empregados, segurado especial, o adquirente, consignatário ou cooperativa de produto rural que ficam sub-rogados nas obrigações do produtor rural. Também estão obrigadas ao recolhimento as agroindústrias, com exceção da piscicultura, carcinicultura, suinocultura e avicultura. O produtor rural, pessoa jurídica, deverá recolher a contribuição de terceiros e a descontada dos empregados.

FATO GERADOR: Comercialização de produtos rurais do mês anterior.

GPS – CÓDIGO PARA RECOLHIMENTO: 2607

ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO: 2,85% para o empregador pessoa jurídica e a agroindústria e 2,30% para o empregador pessoa física e para o segurado especial.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – COOPERATIVA DE TRABALHO

PESSOAS OBRIGADAS: Cooperativas de trabalho obrigadas a descontar e recolher a contribuição previdenciária devida por seus cooperados contribuintes individuais.

FATO GERADOR: Remuneração repassada ou creditada ao cooperado, no mês anterior.

GPS – CÓDIGO PARA RECOLHIMENTO: 2127

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – RETENÇÃO DOS 11%

PESSOAS OBRIGADAS: Empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário.

FATO GERADOR: Emissão da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços do mês anterior.

GPS – REMESSA DA CÓPIA AO SINDICATO

PESSOAS OBRIGADAS: Todas as empresas deverão encaminhar ao Sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados cópia da GPS – Guia da Previdência Social, relativa ao mês anterior.

PENALIDADE: MULTA POR FALTA DE ENTREGA: Multa de R$ 157,24 a R$ 15.724,15, para cada competência que não tenha sido enviada.

DIA 30

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – 1ª PARCELA

PESSOAS OBRIGADAS: Todos os empregadores, assim definidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

PENALIDADE: MULTA PELA FALTA DE PAGAMENTO: R$ 170,26 por empregado prejudicado.

Anote

1) Qual será a multa por informação inexata, incompleta ou omissa ou por apresentação extemporânea do Siscoserv?

Nos termos da Solução de Consulta nº 99011, de 26 de setembro de 2018, assim foi definida as multas aplicáveis por informação inexata, incompleta ou omissa, ou por apresentação extemporânea do Siscoserv:

Na hipótese de cumprimento de obrigação acessória referente ao Siscoserv com informações inexatas, incompletas ou omitidas, o sujeito passivo sujeita-se à multa de 3% (três por cento), não inferior a R$ 100,00 (cem reais), do valor das transações comerciais ou das operações financeiras, próprias da pessoa jurídica ou de terceiros em relação aos quais seja responsável tributário. A multa incide sobre o valor de cada operação cujas informações sujeitas a registro no Siscoserv se revelem inexatas ou incompletas ou sejam omitidas.

Caso a informação inexata ou incompleta ou omitida esteja vinculada a mais de uma operação, ainda que tenha sido fornecida uma única vez, aplica-se a multa sobre o valor do conjunto de operações a que se refira.

Na hipótese de o Registro de Aquisição de Serviços, Intangíveis e Outras Operações que Produzam Variações no Patrimônio (RAS), de o Registro de Pagamento (RP), de o Registro de Venda de Serviços, Intangíveis e Outras Operações que Produzam Variações no Patrimônio (RVS) ou de o Registro de Faturamento (RF) serem efetivados fora dos prazos previstos no art. 3º , incisos I e II, e §§ 3º e 4º, da Instrução Normativa RFB nº 1.277, de 2012, aplicam-se ao sujeito passivo as multas estabelecidas no art. 4º, inciso I, dessa Instrução Normativa, as quais serão devidas a cada mês-calendário ou fração de atraso na apresentação de cada um dos referidos registros.

Dispositivos Legais: Medida Provisória nº 2.158-35, 24 de agosto de 2001, art. 57; Instrução Normativa RFB nº 1.277, de 28 de junho de 2012, arts. 1º, 3º e 4º; Portarias Conjuntas RFB/SCS nº 219, de 19 de fevereiro de 2016, e nº 768, de 13 de maio de 2016.

2) De quem é a responsabilidade pelas informações relativas à contratação de transporte internacional de cargas, no Siscoserv?

EMENTA: SISCOSERV. SERVIÇO DE TRANSPORTE INTERNACIONAL. INFORMAÇÕES. RESPONSABILIDADE.

A responsabilidade pelo registro no Sistema Integrado de Comércio Exterior de Serviços, Intangíveis e Outras Operações que Produzam Variações no Patrimônio (Siscoserv) é do residente ou domiciliado no País que mantém relação contratual com residente ou domiciliado no exterior para a prestação do serviço.

A pessoa jurídica domiciliada no Brasil não se sujeita a registrar no Siscoserv os serviços prestados por residente ou domiciliado no exterior, quando os prestadores desses serviços forem contratados por pessoa também residente ou domiciliada no exterior, ainda que o seu custo esteja incluído no preço da mercadoria importada.

Indicadores Econômicos

Informações sobre Indicadores Econômicos acesse o site **www.acinh.com.br/servicos/indicadores-economicos** ou entre em contato com o Setor de Economia e Estatística da ACI, pelo telefone (51) 2108-2108.

Consulta à Tabela do Imposto de Renda, acesse **http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica**

Para consultar o salário-família, acesse **http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/**

Expediente: Boletim mensal da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Novo Hamburgo, Campo Bom e Estância Velha (ACI-NH/CB/EV). Rua Joaquim Pedro Soares, 540 - Novo Hamburgo - RS - Fone (51) 2108.2108 - **acinh@acinh.com.br** - **www.acinh.com.br**
As matérias produzidas para este boletim sob a coordenação de César Romeo Nazario são fornecidas pelos integrantes do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV • **JORNALISTA E EDITOR RESPONSÁVEL:** José Eduardo De Zotti - Mtb 6937 • **DIAGRAMAÇÃO:** Toth Design
FECHAMENTO DESTE BOLETIM: 16/10/2018 • **É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DOS ARTIGOS DESDE QUE CITADA A FONTE.**