



& LEGISLAÇÃO NORMAS

EXCLUSIVO PARA OS ASSOCIADOS

As concausas na responsabilização do empregador pela doença ocupacional

As doenças ocupacionais, ou doenças do trabalho, são aquelas que afetam a saúde do trabalhador e que têm origem nos fatores relacionados ao ambiente ou à atividade desenvolvida no trabalho.

A questão que surge como preocupação constante das empresas em geral é a necessidade de estabelecimento da relação doença x trabalho. Essa preocupação ganha força quando o empregado busca judicialmente o reconhecimento do nexo causal da doença que o acomete, ou seja, a relação da patologia com as atividades decorrentes do contrato de trabalho.

Em regra, para que o empregado doente tenha direito à indenização, devem ser demonstrados os seguintes fatores: o dano, o nexo causal, a culpa do empregador e o exercício da atividade considerada de risco.

Contudo, um fator que tem ganhado visibilidade é a chamada concausa. Do ponto de vista médico, a concausa é o elemento que demonstra que o trabalho contribuiu para o adoecimento, agravamento, eclosão, antecipação da doença degenerativa ou inerente do grupo etário. Ou seja, não é a causa em si, mas o elemento de contribuiu para o aparecimento da doença.

Na aferição das concausas, faz-se a análise quanto aos fatores preexistentes ou supervinientes, suscetíveis de modificar o curso natural da existência da patologia.

Sabe-se, também, que as doenças do trabalho podem surgir em função de uma pluralidade de causas – concausas – ligadas ou não trabalho.

Em resumo, as concausas são fatores que, juntados à causa principal, influenciam para o surgimento/agravamento da doença. A concausa, portanto, não inicia e nem interrompe o nexo, apenas o reforça. Vale dizer, é parcialmente responsável pela doença.

Como forma de evitar a responsabilização integral pelas eventuais doenças desenvolvidas por seus empregados, as empresas devem tomar algumas precauções e medidas de prevenção, visto que a jurisprudência tem entendido ser possível graduar a responsabilidade do empregador de acordo com o percentual de influência da concausa no surgimento da doença.

Assim, ao menos, é como vem entendendo o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Por diversas vezes o tribunal entendeu por aplicar o à responsabilidade indenizatória por doença laboral o mesmo percentual atribuído à concausa na perícia médica judicial realizada.

EMENTA ACIDENTE DE TRABALHO. PERCENTUAL DE RESPONSABILIDADE. DANOS MORAIS E MATERIAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Caso em que o percentual de responsabilidade da reclamada foi apurado por prova pericial médica não infirmada por prova em contrário e o valor arbitrado na origem a título de indenização por danos morais e materiais mostra-se condizente com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso do reclamante não provido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021105-30.2016.5.04.0521 RO, em 10/10/2018, Desembargador Fabiano Holz Beserra).

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. CABIMENTO. Havendo prova de que a atividade desenvolvida pelo reclamante atuou como concausa para o desencadeamento ou agravamento

da moléstia descrita na petição inicial, ao empregador incumbe a obrigação de indenizar os danos causados ao empregado, na proporção de sua responsabilidade. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021317-78.2016.5.04.0512 RO, em 15/08/2018, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator).

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. Nexa causal com a atividade laborativa. Concausa. Responsabilidade concorrente. Indenizações. Conjunto probatório dos autos a apontar que as atividades profissionais do autor na reclamada contribuíram para o seu quadro patológico. Mesmo sendo possível cogitar-se de outras causas para a doença, como a sua natureza degenerativa, não há como deixar de concluir pelo seu enquadramento como doença ocupacional. Na definição do nexo causal de doença de cunho ocupacional, o trabalho pode representar um elemento apenas secundário, de agravamento, não precisando ser necessariamente o único elemento gerador da doença (concausa). Assim, considerando o grau de sua responsabilidade, deve a reclamada responder de forma concorrente pelos danos daí decorrentes. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020115-69.2016.5.04.0511 RO, em 24/11/2017, Desembargadora Denise Pacheco).

Imprescindível, portanto, que seja efetuado rigoroso controle quando do ingresso de novos trabalhadores, para verificação de doenças pré-existentes, bem como de possíveis doenças que podem ser desencadeadas por eventuais concausas advindas das características do trabalho a ser desenvolvido.

É importante, se possível, que se estabeleçam as concausas já existentes quando da admissão, de forma a afastar a responsabilidade futura.

Em um cenário perfeito, os exames admissionais deveriam, inclusive, diagnosticar a existência de doenças e o grau de interferência delas na atividade laborativa a ser desenvolvida, apontando, por exemplo, eventuais percentuais de perdas de movimentos, capacidade auditiva, dentre outras.

É importante, também, o estudo do local de trabalho, os dados epidemiológicos da época do surgimento de eventuais doenças ocupacionais, identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e outros.

Por fim, quando revelado o nexo concausal, há a comprovação de que o trabalho contribuiu como fator agravante ou que determinou a precocidade de uma doença latente. Assim, é necessário que se proceda à minuciosa investigação, a fim de apurar se o empregado concorreu para a moléstia, bem como o percentual fidedigno da concausa, com vistas a limitar a responsabilidade do empregador.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

O NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário as implicações na relação trabalhista

Conforme o Art. 2º da Instrução Normativa 16 do INSS:

A perícia médica do INSS caracterizará tecnicamente o acidente do trabalho mediante o reconhecimento do nexa entre o trabalho e o agravo.

Assim, a autarquia previdenciária utiliza, para o enquadramento do nexa epidemiológico entre a moléstia e o labor, o cruzamento de informações a respeito de características da Classificação Internacional de Doenças – CID, com a Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE.

Com esse novo sistema, a doença do trabalho se torna, em algumas hipóteses, presumida, cabendo à entidade empresarial comprovar elementos que afastem o nexa entre a doença e o trabalho.

Há casos, por outro lado, em que resta caracterizada a natureza acidentária pela perícia médica do INSS, invertendo-se o ônus probatório, que passa a ser responsabilidade da empresa, a qual caberá comprovar que o acidente não teve qualquer relação com a atividade desenvolvida pelo funcionário.

Dessa maneira, o NTEP se tornou fator de grande influência da definição do índice referente ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Esse índice, que passou a vigor a partir de 2010, contribuiu para aumentar/diminuir as alíquotas de contribuição das empresas para o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), de acordo com o grau de risco das empresas. Vale dizer, quanto mais doenças/acidentes decorrentes de causas laborais, maior a contribuição da empresa para o SAT.

Nesse sentido, passou a ser incumbência das empresas o recurso e a tentativa de reversão da aplicação do NTEP nos afastamentos previdenciários. Assim, a partir da demonstração de prova, por meio de laudos médicos e outros documentos comprobatórios, as entidades empresariais buscam a reversão da aplicação do NTEP, seja por meio do recurso administrativo (previsto.....), ou mesmo por meio de ação judicial.

Ocorre, contudo, que no mais das vezes o cálculo da alíquota FAP incidente sobre o SAT considera dados de NTEP revertidos, ou mesmo pendentes de recurso administrativo, fazendo com que a empresa sofra apuração de cálculo de FAP sobre doenças/

acidentes oriundo de NTEP revertidas ou pendentes de julgamento definitivo, ou seja, contribuindo para o SAT em alíquota superior à que efetivamente deveria contribuir.

A manutenção do NTEP revertido no cálculo do FAP, ou mesmo sobre NTEP ainda pendente de julgamento administrativo definitivo, se mostra ilegal. De acordo com o que vem entendendo o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, devem ser retiradas do cálculo do FAP as doenças oriundas de NTEP revertido ou que a constatação do NTEP ainda esteja pendente de julgamento administrativo definitivo:

EMENTA: TRIBUTÁRIO. FAP. NTEP. INSURGÊNCIA ADMINISTRATIVA. UTILIZAÇÃO DOS DADOS ENQUANTO PENDENTE RECURSO. IMPOSSIBILIDADE.

1. De acordo com o art. 337, § 7º, do Decreto 3.048/1999, a empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexa técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexa entre o trabalho e o agravo. 2. É ilegal a utilização, no cálculo do índice FAP, de dados que tiveram como base os nexos técnicos afastados ou cujo afastamento penda de análise no bojo de impugnações formuladas na forma do art. 337, § 7º, do Decreto 3.048/1999. (TRF4 5037014-24.2014.4.04.7200, PRIMEIRA TURMA, Relator JORGE ANTONIO MAURIQUE, juntado aos autos em 31/03/2016).

Mostra necessário, portanto, o acompanhamento vicinal das empresas em relação aos afastamentos em que fique reconhecido o Nexa Técnico Epidemiológico Previdenciário, de forma a resguardar a entidade empresarial quanto à aplicação da alíquota correta no cálculo do FAP, aplicando somente os NTEP que efetivamente se consolidarem como doenças/acidentes oriundos da atividade laborativa.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Beneficiário final: sócios estrangeiros

Conforme já noticiado, as sociedades domiciliadas no exterior com investimentos diretos em sociedades brasileiras, além de estarem obrigadas a inscrever-se no CNPJ, estão obrigadas a informar à Receita Federal do Brasil, os beneficiários finais de seus negócios e apresentar, até o dia 31/12/2018, os documentos que comprovem este destinatário final, conforme disposto na IN RFB nº 1.634/2016.

Desta forma, alertamos às empresas que se enquadram nessa situação a tomarem as devidas providências a fim de cumprir com essa obrigação acessória, sob pena de terem o CNPJ de seus sócios estrangeiros suspensos.

ALEXANDER GLASER | CONTADOR

Lauffer Advocacia e Assessoria

A autenticação de livros contábeis de pessoas jurídicas não sujeitas a registro do comércio

DECRETO Nº 9.555, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2018

O Decreto nº 9.555, de 06 de novembro de 2018, define que a autenticação de livros contábeis das pessoas jurídicas não sujeitas ao Registro do Comércio, exigível para fins tributários, de acordo com o disposto no § 4º do art. 258 do Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999, poderá ser feita pelo Sistema Público de Escrituração Digital - Sped, instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, por meio da apresentação de escrituração contábil digital, na forma estabelecida pela Secretaria da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda.

A autenticação dos livros contábeis digitais será comprovada pelo recibo de entrega emitido pelo Sped, dispensada qualquer outra forma de autenticação.

Para fins do disposto acima, serão considerados autenticados os livros contábeis transmitidos ao Sped até a data de publicação deste Decreto, ainda que não analisados pelo órgão de registro, desde que apresentada a escrituração contábil digital correspondente.

O referido normativo foi publicado no Diário Oficial da União de 07 de novembro de 2018, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN | ADVOGADA

Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados

Revista visual em pertences, sem contato físico e de forma impessoal, não gera dano moral

DANO MORAL – REVISTA VISUAL EM PERTENCES DA EMPREGADA – INDENIZAÇÃO INDEVIDA

Cinge-se a controvérsia à possibilidade de reparação por dano moral nos casos em que o empregador efetua revista em pertences da empregada, visualmente, sem contato físico. O Regional consignou que o procedimento da revista empreendido pela recorrente, pertinente ao exame visual do interior de bolsas e pertences dos seus empregados, era realizado de forma generalizada e sem contato físico. Pois bem, é certo que o inciso X do artigo 5º da Constituição elege como bens invioláveis, sujeitos à indenização reparatória, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Encontra-se aí subentendida a preservação da dignidade da pessoa humana, em razão de ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Entretanto, o dever de reparar o dano exsurge apenas quando evidenciada lesão que provoque abalo psicológico, decorrente de efetiva afronta à honra, à imagem, constrangimento ou prejuízo suportado pelo trabalhador.

Nessa linha, sem embargo das considerações que nortearam a decisão recorrida, esta Corte consolidou o entendimento de que a revista pessoal realizada em pertences do empregado, sem contato físico e de forma impessoal, por si só, não acarreta ofensa à intimidade, à dignidade e à honra do trabalhador. Em tais

hipóteses, portanto, se mostra indevida a condenação em indenização por danos morais. Precedentes da SBDI-1/TST. Recurso conhecido e provido. Prejudicado o exame do valor arbitrado a título de reparação por danos morais. (TST – 5ª Turma – Recurso de Revista 131401- 3.2015.5.13.0024 – Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen – DeJT de 10-2-2017).

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 obrigatoriedade do empregador na contratação de PCD's e reabilitados e as implicações judiciais

Com a entrada em vigor do eSocial, a fiscalização das relações de emprego, principalmente no que tange aos aspectos cadastrais e de enquadramento do funcionários, será notoriamente ampliada, dado o livre acesso que os órgãos fiscalizadores terão sobre as informações prestadas pelos empregadores.

Dessa forma, um tema que tem despertado a atenção das empresas é obrigatoriedade e viabilidade de contratação de Pessoas Com Deficiências (PCD) ou pessoas reabilitadas pela Previdência Social. Conforme a lei 8.213, em seu artigo 93, as empresas têm a obrigatoriedade de contratação de PCD/Reabilitados, na seguinte proporção:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%;
II - de 201 a 500	3%;
III - de 501 a 1.000	4%;
IV - de 1.001 em diante	5%.

Ocorre, contudo, que eventualmente as empresas não conseguem atingir a cota de obrigação determinada pela lei, ficando sujeitas às penalidades cabíveis.

Entretanto, como forma de elidir a responsabilidade que recai sobre a empresa no caso de não cumprimento da meta estabelecida para contratação de pessoas reabilitadas ou PCD's, os tribunais têm entendido que pode a empresa demonstrar que envidou esforços para as contratações e que essas restaram infrutíferas pela clara ausência de mão de obra nas condições especificadas pela lei.

Assim foi o julgamento de recente decisão do Tribunal Regional da 18ª Região, em Goiás, no qual foi mantida sentença que anulou auto de infração emitido por auditor fiscal do trabalho que autou empresa por suposto descumprimento de contratação de cota mínima de empregados portadores de deficiência ou reabilitados.

No caso, RO 0011171-77.2017.5.18.0083, a empresa conseguiu demonstrar o desenvolvimento de esforços para preencher cota mínima prevista na Lei 8.213/91. Esse foi o entendimento da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) ao apreciar recurso ordinário da União que questionava sentença que anulou o auto de infração:

EMENTA: AUTO DE INFRAÇÃO. ANULAÇÃO. COTA MÍNIMA PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. EXISTÊNCIA DE COMPROVAÇÃO QUANTO À IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO LEGAL. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, Recurso da União conhecido e desprovido.

Nesse sentido, de igual forma, tem sido o entendimento de diversos outros tribunais, inclusive o Tribunal Regional da 4ª Região, entendendo que caso determinada empresa deixe de contratar e manter em seus quadros a cota mínima legal de trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, nos termos do artigo 93 da lei 8.213/91, deve comprovar ser inviável o cumprimento das cotas, mesmo tendo desenvolvido todas as atividades possíveis de recrutamento.

UNIÃO. HOEPERS. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. EMPREGO DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ART. 93 DA LEI 8.213/91.

Caso em que comprovado o empenho da empresa autora em atender ao disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, através do anúncio de vagas de emprego e da contratação de empresas recrutadoras de pessoas com deficiência, não havendo prova de que a empresa tenha preterido pessoas com deficiência ou reabilitadas em processos de seleção. Situação fática já enfrentada em ação civil pública cujo resultado transitado em julgado foi favorável à empresa. Recurso da autora provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020226-14.2015.5.04.0018 RO, em 10/10/2018, Desembargador Janney Camargo Bina).

Em conclusão, caso eventual empresa seja sancionada mediante auto de infração administrativa, deverá providenciar a respectiva ação anulatória, demonstrando que tenha promovido esforços para cumprir a legislação, ainda que sem sucesso.

Conforme o caso de Goiás, o desembargador Geraldo Nascimento, Relator do caso, analisou os autos ao apreciar o recurso da União e observou que "restou cabalmente comprovado que a empresa se empenhou no cumprimento da legislação, conforme vasta prova documental". Ele salientou também que há demonstração de que a empresa adotou todas as medidas necessárias antes e após a autuação para divulgar as vagas existentes por meio de jornais de grande circulação, ofícios para associações, escritórios e estabelecimentos de recrutamento.

Geraldo Nascimento citou também vasta jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido de não caracterizar ofensa ao artigo 93 da lei 8.213/91 o descumprimento da cota de contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados quando forem comprovados os contínuos esforços para o recrutamento dos interessados sem lograr êxito.

Em regra, a deliberação majoritária da jurisprudência é não ser razoável a exigência do cumprimento da legislação pela empresa em caso de impossibilidade notória do cumprimento.

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

Alterado dispositivo da IN 971 - arrecadação previdenciária na construção civil

A RFB – Secretaria da Receita Federal do Brasil alterou o artigo 356 da Instrução Normativa 971 RFB, de 13-11-2009 que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos.

A alteração consiste em atualizar as regras sobre dedução de remuneração relativa à obra para cálculo da RMT – Remuneração da Mão de Obra Total no procedimento de regularização de obra de construção civil por meio da Diso – Declaração e Informação sobre Obra e do ARO – Aviso para Regularização de Obra, em virtude da obrigatoriedade da DCTFWeb – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos, desde a competência de agosto de 2018, para as Entidades Empresariais, com faturamento anual acima de R\$ 78 milhões em 2016.

Dentre as novidades, destacamos:

- a) será aproveitada para fins de dedução da RMT, entre outras, a remuneração informada na folha de pagamento referente à obra, elaborada de acordo com as especificações do eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, desde que a contribuição sobre ela incidente tenha sido declarada em DCTFWeb;
- b) o valor da remuneração, de que trata a letra “a”, será atualizado até o mês anterior ao da emissão do ARO, para fins de dedução, mediante aplicação da taxa de juros Selic – Sistema Especial de Liquidação e de Custódia, e deduzido da RMT;
- c) a atualização a que se refere a letra “b” incidirá sobre o valor

total da remuneração, incluído o 13º salário, e será feita de forma separada para a mão de obra própria e para a mão de obra terceirizada, desde que as contribuições sobre elas incidentes estejam vinculadas à obra correspondente e tenham sido declaradas por meio da DCTFWeb;

- d) para fins da dedução prevista na letra “a”, o valor das contribuições incidentes sobre a remuneração da mão de obra terceirizada deve ter sido declarado pela empreiteira ou pela subempreiteira e os valores retidos devem ter sido informados em notas fiscais, faturas ou recibos de prestação de serviços correspondentes à obra;
- e) para aproveitamento das remunerações relativas à obra para fins de dedução da RMT na forma prevista nas letras “a” a “d”, as informações sobre a mão de obra própria e a terceirizada deverão ser apresentadas à RFB mediante utilização dos novos formulários “Informações sobre a mão de obra própria constantes da DCTFWeb” e “Informações sobre a mão de obra terceirizada constantes da DCTFWeb”, respectivamente;
- f) a RFB poderá exigir a comprovação das informações a que se referem as letras “b” a “e”.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Aplicação da justa causa no curso do auxílio doença - possibilidade - jurisprudências

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - MOMENTO DA PRODUÇÃO DE EFEITOS. A suspensão do contrato de trabalho, para percepção de benefício previdenciário, não impede a produção imediata de efeitos da sua rescisão por justa causa, sendo irrelevante que os fatos causadores tenham ocorrido antes ou durante o afastamento. Precedentes da C. SBDI-I. Embargos conhecidos e providos. (E-ED-RR - 3164-91.2011.5.12.0045, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 02/08/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018).

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DURANTE A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA. POSSIBILIDADE. É válida a dispensa por justa

causa durante a suspensão do contrato de trabalho, a qual, no entanto, somente produzirá seus efeitos quando extinto o motivo ensejador da suspensão. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 3164-91.2011.5.12.0045, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 27/05/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015).

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Cobranças por resultados pelo WhatsApp e o direito potestativo do empregador

Em decisão recente proferida em uma reclamatória trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho, contrariando decisões das instâncias inferiores, acolheu o pedido de indenização por dano moral formulado por um empregado que exercia a função de vendedor e que, alegou sentir-se ofendido moralmente em razão de cobranças por metas de vendas realizadas por seu empregador, fora do expediente de trabalho, através do aplicativo de WhatsApp.

De acordo com o entendimento vertido nas instâncias inferiores, neste processo, ainda que existam cobranças de metas fora do horário de trabalho pelo WhatsApp, tal não acarreta dano moral, em razão de que isto seria comum nos ambientes corporativos, bem como porque o empregado poderia não responder se não quisesse ou, até mesmo, não ler a mensagem, caso assim desejasse.

No entanto, para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), última instância judiciária a julgar este tipo de processo, há que se ter cuidado ao utilizar estas ferramentas eletrônicas de comunicação para não gerar abuso, sempre tendo presente que no exercício do direito, há limitações, de forma que não se invada o direito de outrem e acarrete um dano moral passível de indenização.

Partindo-se dessas premissas que foram trazidas no julgamento e que, aliás, devem nortear qualquer comportamento em sociedade, o TST entendeu que o direito potestativo do empregador restou extrapolado ao realizar cobranças por metas fora do horário de trabalho, através do aplicativo de WhatsApp, em razão de que, ao mandar mensagens, quando o empregado não está mais trabalhando, o empregador invade a sua vida privada, o deixando aflito, agoniado, preocupado com situação de trabalho fora do seu horário e fazendo com que ele queira resolver naquele mesmo instante situações de trabalho.

Convém ressaltar, ainda, que a decisão da Corte Superior Trabalhista, ao analisar a matéria submetida à sua apreciação, considerou que o dano moral é presumido, pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si.

O precedente assume importância em razão de que a situação trazida ao Judiciário Trabalhista decorre do uso de tecnologia moderna, cada vez mais presente no ambiente de trabalho, que se caracteriza pela rapidez de comunicação via aplicativos eletrônicos e que, portanto, a reflexão sobre o assunto na prática empresarial torna-se cada vez mais necessária.

LETÍCIA LOPES GÜNTHER | ADVOGADA

B&G Advocacia

Trato do manual de preenchimento da e-financeira

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 76, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2018

O Ato Declaratório Executivo nº 76/2018 aprova a versão 1.0.9 do Manual de Preenchimento da e-Financeira, de que trata o inciso II do artigo 15 da Instrução Normativa RFB nº 1571, de 02 de julho de 2015. O referido Manual está disponível para download na página da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na Internet, no endereço <http://sped.rfb.gov.br/arquivo/show/1767>.

A e-Financeira deve ser apresentada pelas pessoas jurídicas que operam com previdência complementar, Fundos de Aposentadoria Programada Complementar - FAPI e seguradoras que operam planos de seguros de pessoas.

O normativo ora noticiado foi publicado no Diário Oficial da União de 07 de novembro de 2018, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN | ADVOGADA

*Consultora Tributária/Fiscal da ACI-NH/CB/EV
Buffon e Furlan Advogados Associados*

Alíquotas - Produtos rurais

O produtor rural deve recolher a contribuição previdenciária devida sobre a comercialização dos produtos rurais ou sobre a folha de pagamento, considerando a forma como este estiver constituído, ou seja, pessoa física ou jurídica.

Confira, a seguir, a alíquota de contribuição previdenciária incidente sobre a receita bruta proveniente da comercialização da sua produção, em substituição à contribuição sobre a folha de salários (20% de CPP e 1%, 2% ou 3% de RAT), de acordo com cada contribuinte:

PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA E SEGURADO ESPECIAL

Desde 1/1/2018, o produtor pessoa física e o segurado especial contribuem com a alíquota total de 1,5%, sendo:

- a) 1,2% para custear os benefícios do trabalhador rural;
- b) 0,1% para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho;
- c) 0,2% destinado ao Senar.

PRODUTOR RURAL PESSOA JURÍDICA

Para os fatos geradores ocorridos desde 18/4/2018, a alíquota da contribuição previdenciária do produtor rural pessoa jurídica, que se dedique à produção rural, corresponde ao total de 2,05%, sendo:

- a) 1,7% para custear os benefícios do trabalhador rural;
- b) 0,1% para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho; e
- c) 0,25% destinado ao Senar.

AGROINDÚSTRIA

Desde 1/9/2003, a contribuição previdenciária devida pela agroindústria, exceto para as agroindústrias de piscicultura, carcinicultura, suinocultura e avicultura e para as sociedades cooperativas, incidente sobre o valor da receita bruta proveniente da comercialização da produção, resulta no total de 2,85%, sendo:

- a) 2,5% para custear os benefícios do trabalhador rural;
- b) 0,1% para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho; e
- c) 0,25% destinado ao Senar.

No Quadro, a seguir, demonstraremos o enquadramento do produtor rural (pessoa física e jurídica), e da agroindústria no FPAS, permitindo saber as contribuições previdenciárias devidas sobre a produção rural:

ALÍQUOTAS						
Contribuinte	Período	Previdência	Gilrat	Senar	Total	FPAS
Produtor Rural Pessoa Física – Equiparado a Trabalhador Autônomo (contribuinte individual)	A partir de 1/1/2002 a 31/12/2017	2,0%	0,1%	0,2%	2,3%	744
	A partir de 1/1/2018	1,2%	0,1%	0,2%	1,5%	744
Produtor Rural Pessoa Física – Segurado Especial	A partir de 1/1/2002 a 31/12/2017	2,0%	0,1%	0,2%	2,3%	744
	A partir de 1/1/2018	1,2%	0,1%	0,2%	1,5%	744
Produtor Rural Pessoa Jurídica	A partir de 1/1/2002 a 17/4/2018	2,5%	0,1%	0,25%	2,85%	744
	A partir de 18/4/2018	1,7%	0,1%	0,25%	2,05%	744
Agroindústria, exceto as de piscicultura, de carcinicultura, de suinocultura e de avicultura	A partir de 1/9/2003	2,5%	0,1%	0,25%	2,85%	744

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Recolhimento de salário-educação para o empregador rural pessoa física

A 2ª Turma do TRF da 4ª Região decidiu recentemente, por unanimidade, que é inexigível a contribuição de salário-educação para os empregadores rurais pessoa física, ainda que operem em mais de um regime jurídico empresarial.

A decisão reforçou o que havia sido julgado em primeiro grau, afastando a suspeita de “planejamento fiscal abusivo”.

Conforme o julgado, cabe ao ente tributante (União) provar que a organização empresarial agiu abusivamente, em conjunto entre a pessoa física rural e a pessoa jurídica da qual é sócio aquele empregador, mesmo que atuem em idêntico nicho de mercado.

O caso em comento menciona que a União buscava a cobrança de tributos referentes à contribuição do salário educação sobre a folha de salário, pois os sócios produtores pessoas física eram também sócios de ente empresarial atuante no mesmo mercado produtivo rural. Contudo, a defesa alegava que não havia incidência, pois não se tratava de pessoa jurídica constituída.

A União argumentou, também, pela validade da cobrança do tributo, que se trata da contribuição social em nome do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Sustentou que a pessoa física que explora atividade econômica, urbana ou rural, se equipara à empresa para fins de tributação, na forma do artigo 12, inciso V, alínea “a”, da Lei 8.212/91.

A questão debatida restou concentrada na interpretação do artigo 15 da Lei 9.424/96, sobre a possibilidade ou não de que o produtor-empregador rural pessoa física se enquadre como sujeito passivo da contribuição.

Em 1º grau a decisão entendeu que o empregador rural pessoa física, visto que não constituído sob a forma de pessoa jurídica, não pode ser considerado como empresa, para fins de incidência do salário-educação. Para fins de subsidiar essa posição, foram trazidos os seguintes julgamentos do STJ: REsp n. 711.166/PR e REsp n. 842.781/RS.

A União, em grau de recurso, argumentou que um dos produtores, por ser sócio de empresa limitada, estaria se valendo dessa condição (pessoa física) para não recolher a contribuição devida. Vale dizer, este produtor, por atuar em ramo empresarial similar, estaria incorrendo no chamado “planejamento fiscal abusivo”.

O relator do processo, desembargador Rômulo Pizzolatti, manteve o que fora decidido em sentença, entendendo que o sujeito passivo da contribuição social é deve ser empresa, e que a pessoa física não é contribuinte, a não ser sob o regime de empresário individual, inscrito na Junta Comercial.

Assim, a decisão dispôs que o produtor que se dedica a cultivos agrícolas, e a empresa da qual é sócio, à comercialização destes itens no atacado, não incorre na contribuição do salário-educação, porque a relação de empregados do produtor pessoa física é diferente do rol de empregados da empresa atacadista.

Por fim, a decisão reconheceu que a relação do empregador rural que cultiva hortaliças, legumes e cereais com a pessoa jurídica que os comercializa, pode suscitar indícios de abuso dessas formas jurídicas, pela sequência da cadeia produtiva dessas atividades. Contudo, para que incida a contribuição mencionada neste artigo, deve ficar demonstrada nos autos de forma fidedigna fraude empresarial, o que não ocorreu naquele processo.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

O pagamento de "prêmio" no contrato de trabalho e a necessidade de instituição de uma normativa objetiva para a retribuição

Os prêmios, em geral, se definem pelas retribuições por um serviço ou atuação que foge ao extraordinariamente desenvolvido, e são dadas a quem fez jus e distinção, conferida a quem se destaca por méritos.

A lei 13.467/2017, que trouxe modificações à CLT, tratou de identificar e trazer a referência legal ao instituto do "prêmio". Antes da referida reforma, o prêmio se confundia com gratificação, e era concedido aos trabalhadores por sua assiduidade, produtividade, economia e outras causas, segundo a criatividade de cada empresa, com o objetivo de proporcionar algum efeito no comportamento de seus funcionários. Assim, seja pela pactuação ou pela habitualidade, detinha natureza salarial e gerava efeitos trabalhistas, além de que sobre ele incidiam encargos sociais.

Contudo, a partir da reforma da CLT (Lei 13.467/2017) o instituto do prêmio passou a ter disposição expressa na norma trabalhista, sendo que os prêmios, a partir de então e mesmo que habitualmente pagos, não integrarão a remuneração do empregado, não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Assim dispõe o artigo 457, §2º da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

[...]

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Entretanto, existe a necessidade de que o empregador que deseje premiar seus empregados institua um regulamento objetivo para a concessão de quaisquer prêmios. Ainda que a leitura do §2º remeta à compreensão de que sobre os prêmios nunca incidirão encargos trabalhistas e previdenciários, há que se atentar para o que dispõe o §4º do mesmo artigo legal:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Nesse sentido, o parágrafo 4º esclareceu as condições em que, efetivamente, o prêmio estaria desvinculado do salário e de obrigações fiscais, dispondo que os prêmios devem corresponder a "liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades".

Assim, ao tratar dessa liberalidade, o prêmio não resta mais condicionado a um tipo de comportamento disciplinar ou técnico,

mas sim de rendimento, desempenho, extraordinário do empregado. Vale dizer, há a necessidade de que se fixe um parâmetro de ordinaryness e, assim, que o empregado demonstre a extraordinariedade para pagamento do prêmio.

Por isso se mostra crucial a fixação de normas internas e regimentos que balizem o que seria um desempenho ordinário/extraordinário, de forma que o prêmio isento de caráter salarial seja pago somente nas ocasiões de desempenho verdadeiramente superior.

Não poderá, o empregador, se utilizar desse instituto para distribuir a seus empregados valores adicionais desprovidos de incidência tributária, uma vez que se o desempenho premiado for alcançado ordinariamente, deixará de se enquadrar no que dispõe a nova disposição legal.

Por fim, não se pode tomar a parte pelo todo, isto é, a afirmação genérica da lei não serve para enquadramento jurídico de qualquer modalidade de prêmio cuja natureza jurídica deverá ser avaliada em cada circunstância, observadas as condições de liberalidade e desempenho superior ao ordinariamente esperado.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Obrigatoriedade do Funrural ao comprador de produção rural pessoa física

Conforme recente decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, fundada na ausência de previsão legal que determine obrigação ao comprador de produtor rural pessoa física pelos recolhimentos ao Funrural, o tribunal mencionado afastou a cobrança dos valores que vinha sendo imposta pela Fazenda Nacional contra a empresa JBS.

Conforme decidido, a frigorífica litigava em juízo a respeito de cobranças realizadas pela Fazenda, fundadas na ausência de recolhimento do tributo pela compra de produtos de empregadores rurais pessoas físicas. Em primeira instância, os débitos foram extintos, o que levou a União a apelar ao TRF-3.

Ao julgar a apelação, o tribunal da 3ª região decidiu que a cobrança é indevida, pois não existe uma norma válida que institua a sub-rogação dos adquirentes no Funrural devido pelos empregadores rurais pessoas físicas que lhes forneçam produtos agropecuários.

A decisão, contudo, vai de encontro ao que vem decidindo o TRF da 4ª região, que entende constitucional a obrigatoriedade da sub-rogação dos adquirentes de produção rural, a exemplo dos recentes julgados:

EMENTA: TRIBUTÁRIO. FUNRURAL. EMPREGADOR RURAL PESSOA FÍSICA. ART. 25 DA LEI 8.212/1991, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 10.256/2001. STF (RE Nº 718.874). REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONALIDADE. PESSOA JURÍDICA ADQUIRENTE. SUB-ROGAÇÃO. RESOLUÇÃO SENADO FEDERAL 15/2017. INAPLICABILIDADE.

1. Relativamente à exigibilidade da exação prevista pelo art. 25 da Lei nº 8.212/91, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 10.256/2001, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 718.874, julgado sob o regime da repercussão geral, em 30-03-2017, fixou a seguinte tese: É constitucional formal e materialmente a contribuição social do empregador rural pessoa física, instituída pela Lei 10.256/2001, incidente sobre a receita bruta obtida com a comercialização de sua produção. 2. Desta forma, tem-se que, em face da modificação do art. 25 da Lei nº 8.212/91 pela Lei nº 10.256/01, a contribuição social do empregador rural pessoa física, incidente sobre a receita bruta obtida com a comercialização de sua produção, é validamente exigível. 3. Permanece hígida, por conseguinte, a obrigação da empresa adquirente de reter e recolher a exação, na forma do art. 30 da Lei 8.212/91. 4. A suspensão promovida pela Resolução nº 15/2017 do Senado Federal não alcança a contribuição do empregador rural pessoa física, restabelecida a partir da Lei nº 10.256/2001, com arrimo no art. 195, I, b, da Constituição Federal, porquanto a vigente tributação ampara-se em contexto normativo distinto daquele submetido ao STF quando do julgamento do RE nº 363.852/MG, ao qual a Resolução do Senado se refere. Ademais, interpretação diversa desconsideraria a tese firmada pelo STF ao apreciar o Tema nº 669 (RE nº 718.874). (TRF4, AC 5001569-72.2010.4.04.7009, SEGUNDA TURMA, Relator ANDREI PITTEN VELLOSO, juntado aos autos em 30/08/2018).

Contudo, o próprio STF já decidiu, em ocasiões anteriores (RE 363.852 e RE 596.177), que a sub-rogação do funrural pelo adquirente de produção é inconstitucional, sendo essas as últimas manifestações específicas do STF sobre o tema. Ademais,

no julgamento do RE nº 718.874, de 27/09/2017, o STF manteve a constitucionalidade do Funrural, não se manifestando a respeito da obrigatoriedade da sub-rogação do adquirente.

Ainda, segundo a decisão do TRT-3, a nova lei que tratou sobre o tema não tratou da sub-rogação. Portanto, ela continua sendo indevida no caso. "Considerando a inexistência de norma que preveja expressamente a sub-rogação, infere-se que a impetrante/apelada encontra-se desobrigada à retenção e recolhimento da contribuição social devida pelo produtor rural, posto que inexistente lei que lhe atribua responsabilidade tributária", diz o acórdão.

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 - adiantamento integral do 13º salário antes do mês de dezembro

É comum o questionamento das empresas que, por liberalidade ou por força de convenção ou acordo coletivo, realizam o pagamento do 13º salário de forma integral antes do mês de dezembro, em relação às obrigações no eSocial.

Dessa forma, o portal do eSocial emitiu a Nota Orientativa nº 10/2018, com orientações a respeito do adiantamento integral do 13º salário:

Em regra, o valor do 13º salário deve ser calculado com base no salário devido em dezembro e que deve ser pago em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro a novembro e a segunda em dezembro, até o dia 20.

Quanto ao desconto da contribuição previdenciária, essa só deve ocorrer no pagamento da segunda parcela do 13º salário, sendo seu recolhimento realizado na competência 13, cujo vencimento é o dia 20 de dezembro.

Na prática, é comum que o pagamento do 13º, de forma integral, ocorra antes do mês de dezembro. Conceitualmente, contudo, o que ocorre nesses casos não é o pagamento integral, mas sim um adiantamento do valor devido, que deve ser declarado na folha do mês em que esse pagamento ocorre.

A interpretação do Manual do eSocial, por analogia ao que dispõe quanto ao empregador doméstico, ensina que se a empresa deseja efetuar o pagamento integral no mês de novembro, ou outro mês anterior, por exemplo, deve pagar o correspondente ao líquido devido, ou seja, valor obtido após a dedução da contribuição previdenciária e, quando for o caso, da retenção do imposto de renda. Dessa forma, na folha do 13º salário, em dezembro, ao descontar o valor adiantado em mês anterior, o valor líquido restaria zerado.

De acordo com o que dispõe o manual do empregador doméstico no eSocial:

“4.1.7.1 Adiantamento de 13º Salário Os empregadores domésticos que pagarem o 13º salário integral antecipado, deverão efetuar o pagamento do valor total líquido, reservando o valor correspondente ao desconto da contribuição previdenciária do segurado e, se for o caso, do imposto de renda pessoa física para recolhimento na competência de dezembro (nos DAE relativos à folha de décimo terceiro e à folha de dezembro, respectivamente).”

Ressalte-se, contudo, que o pagamento “integral” anterior ao mês de dezembro deve ocorrer na rubrica correspondente a adiantamento.

No eSocial, o empregador deve informar o adiantamento (correspondente ao valor líquido) no evento S-1200 referente a remuneração do mês em que esse adiantamento foi incluído e, em dezembro, deve enviar o evento S-1200 referente a competência anual com o valor do 13º salário devido e o valor dos abatimento/desconto do adiantamento, além da contribuição previdenciária e de retenção de imposto de renda (se houver).

Saliente-se que, na competência em que o valor do adiantamento for declarado, haverá a incidência do FGTS (nesse caso calculado sobre o valor do adiantamento).

Na folha anual (dezembro) haverá a incidência da contribuição previdenciária e de imposto de renda, calculados sobre o valor total e, ainda, a diferença do FGTS calculado sobre a diferença entre o valor total de 13º salário e o adiantamento realizado.

Por exemplo, caso o valor do 13º salário de um empregado seja de R\$ 1.000,00. O desconto correspondente à contribuição previdenciária será de R\$ 80,00 (8%). Se o empregador vai pagar o valor integral do 13º na competência novembro de 2018, deve incluir no S-1200 da competência 11/2018, a rubrica de “Adiantamento 13º salário” (Natureza 5001) no valor de R\$ 920,00.

No período de apuração anual, no mês de dezembro, o empregador deve lançar como vencimento o valor total do 13º devido (R\$ 1.000,00) e como descontos: o valor do adiantamento do 13º pago em novembro (R\$ 920,00) e o valor de contribuição previdenciária (R\$ 80,00). A folha anual, portanto, ficaria com valor líquido zerado.

No exemplo, a base de cálculo do FGTS incidente sobre o 13º salário na competência 11/2018 será R\$ 920,00 e o valor na competência anual será R\$ 80,00.

Registre-se que, caso o empregado tenha um aumento salarial no mês de dezembro, o cálculo do 13º salário deve ser feito considerando esse valor o que implicará diferença a pagar ao empregado.

Alternativamente à solução aqui exposta, o empregador pode pagar o adiantamento do 13º salário normalmente e realizar o pagamento da segunda parcela nos primeiros dias do mês de dezembro, uma vez que é possível o envio do S-1200 da folha anual em qualquer dia do mês de dezembro.

Cabe destacar que os eventos S-1200 e S-1299 referentes ao período de apuração anual devem ser enviados entre os dias 01 e 20 de dezembro.

É importante lembrar que não há período de apuração anual para o evento S-1210, ou seja, no evento de pagamento (S-1210) referente a um período anual, o mês em que é efetuado o pagamento deve ser indicado no campo {perApur} e o prazo para seu envio segue a regra geral, ou seja, deve ser enviado até o dia 07 do mês seguinte ou até o fechamento da folha deste mês, o que ocorrer primeiro. No evento S-1210, quando se tratar de pagamento de folha anual, apenas a indicação do período de referência {perRef} deve ser informada no formado AAAA e não AAAA-MM.

Fonte: eSocial

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Alteração no prazo de envio dos eventos ao eSocial

Com o objetivo de aperfeiçoar o processo de implantação do sistema eSocial, a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial (CDES) nº 5/2018 alterou a Resolução CDES nº 2/2016 definindo novos prazos de envio dos eventos ao eSocial.

Para as empresas do 1º grupo, aquelas com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78 milhões, a alteração de prazos ocorreu no evento de SST, que serão enviados a partir de julho/2019.

As empresas do 2º grupo do cronograma anterior foram reclassificadas nos seguintes grupos:

• **2º grupo** - permanecem neste grupo as demais entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões; e

• **3º grupo** - foram transferidas para este grupo as entidades optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física e entidades sem fins lucrativos.

Para classificação no 2º ou no 3º grupo, o eSocial verificará a situação de opção pelo Simples Nacional em 1º de julho de 2018. Empresas constituídas após essa data com opção pelo Simples Nacional também entrarão no 3º grupo.

Para facilitar o acompanhamento dos novos prazos, segue abaixo um cronograma de envio dos eventos ao eSocial:

1º GRUPO - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00:

Tabelas: 08/01/2018

Não Periódicos: 01/03/2018

Periódicos: 08/05/2018 (dados desde o dia 1º)

Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: agosto/2018

Substituição GFIP FGTS: novembro/2018

SST: julho/2019

2º GRUPO - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:

Tabelas: 16/07/2018

Não Periódicos: 10/10/2018

Periódicos: 10/01/2019 (dados desde o dia 1º)

Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: abril/2019

Substituição GFIP FGTS: abril/2019

SST: janeiro/2020

3º GRUPO - empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:

Tabelas: 10/01/2019

Não Periódicos: 10/04/2019

Periódicos: 10/07/2019 (dados desde o dia 1º)

Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: outubro/2019

Substituição GFIP FGTS: outubro/2019

SST: julho/2020

4º GRUPO - entes públicos e organizações internacionais:

Tabelas: janeiro/2020

Não Periódicos: Resolução específica, a ser publicada

Periódicos: Resolução específica, a ser publicada

Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias:

Resolução específica, a ser publicada

Substituição GFIP FGTS: Circular CAIXA específica

SST: janeiro/2021

CRISTIANE KRUG | CONTADORA

Lauffer Advocacia e Assessoria

Dispensa do empregado por justa causa no curso do auxílio-doença - falta cometida em período anterior à fruição do benefício – possibilidade

Nos termos do artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado que se encontra em gozo de auxílio doença está em licença não remunerada, efeito verificado a partir do 16º dia de afastamento, segundo a legislação previdenciária -, vale dizer, está com seu contrato de trabalho suspenso. A suspensão do contrato de trabalho desobriga o empregador, tão somente, quanto às verbas decorrentes diretamente da prestação de serviços, ou seja, quanto às obrigações principais. As obrigações contratuais acessórias permanecem incólumes, como, por exemplo, benefícios voluntariamente concedidos ao empregado, moradia, seguro saúde, etc. É o que se infere de uma análise conjunta dos artigos 471, 476, e 476-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho e 63, parágrafo único, da Lei nº 8.213/91 e, ainda, da Súmula/TST nº 440. Referidos benefícios não decorrem da prestação de serviços, mas diretamente do contrato de emprego. E nessa hipótese, as normas legais não prevêm que empregados eventualmente afastados da empresa, por gozo de benefício previdenciário, deixarão de gozar dos referidos direitos. Não obstante a ausência de eficácia das principais cláusulas contratuais no período de suspensão do contrato de trabalho, ainda prevalecem, nesse interregno, os princípios norteadores da relação empregatícia, tais como: lealdade, boa fé, confiança, confiança recíproca, honestidade, etc. Incontroverso nos autos que a dispensa do recorrido se deu por justa causa. Assim, é de se concluir que o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser afetado por esta suspensão de eficácia. Seria uma incoerência se reconhecer uma justa causa e, por conta da suspensão do contrato de trabalho, obrigar o empregador a continuar a pagar obrigações contratuais acessórias. Quando a confiança entre as partes é quebrada, há sério comprometimento de importante pilar da contratação, sendo irrelevante que os fatos ensejadores dessa quebra tenham ocorrido antes ou durante o período de afastamento do empregado, porque a fixação de tal marco não vai restaurar a confiança abalada.

Portanto, não há que se falar em concretização dos efeitos da demissão por justa causa após o término do período da suspensão do contrato. Estando comprovada a justa causa, a suspensão do contrato de trabalho não se revela como motivo capaz de impedir a rescisão do contrato de trabalho de imediato. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR - 4895000-38.2002.5.04.0900, Redator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 02/06/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/06/2016).

JUSTA CAUSA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. VALIDADE E EFEITOS. Entendimento vencido da Relatora no sentido de que a justa causa decorrente de fatos ocorridos antes da suspensão do contrato e aplicada na vigência desta é válida, mas seus efeitos são postergados para a data de término da suspensão. No entanto, a Turma, por sua maioria, reconhece que a dispensa do empregado por justa causa, ainda que no período de suspensão do contrato de trabalho, possui eficácia imediata, não sendo razoável que o reclamado

tenha de esperar o término do benefício previdenciário para perfectibilizar a rescisão contratual, suportando, durante este período, obrigações acessórias do contrato, como a manutenção do plano de saúde, por exemplo. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020751-16.2017.5.04.0021 RO, em 13/03/2018, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper).

EMENTA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Muito embora a falta cometida pelo empregado seja capaz de romper o liame empregatício existente entre as partes, a suspensão contratual prevalece, efetivando-se a rescisão somente após o término do benefício previdenciário, devendo a empresa, contudo, comunicar o empregado da penalidade máxima aplicada. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021066-09.2015.5.04.0411 RO, em 15/03/2017, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal).

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA DURANTE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM FRUIÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. Constatando o empregador, por meio de regular procedimento interno, a quebra dos preceitos de civilidade ínsitos à relação de emprego, não subsiste mais a confiança necessária à sua continuidade, afigurando-se válida a ruptura por justa causa. O termo final do contrato de trabalho, contudo, deve protrair até a cessação do auxílio doença. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0000955-81.2013.5.04.0020 RO, em 28/10/2015, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta).

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Diferentes contratos com o mesmo empregado

Recentemente foi reconhecido, pela 3ª Turma do TRT10, que empresa pode manter mais de um contrato de trabalho com o mesmo empregado, seja ele celetista ou pessoa jurídica.

Nesse sentido, o tribunal da 10ª região absolveu uma imobiliária de ter que pagar indenização de R\$ 8 milhões a um de seus corretores por supostamente não cumprir direitos trabalhistas. O que ocorreu foi que o funcionário possuía dois contratos com a empresa, um para a exercer a função de gerente comercial (empregado celetista) e outro como corretor (autônomo – PJ). Conforme entendeu o juiz relator do caso, “O corretor por meio da empresa constituída prestou serviços de corretagem de imóveis a várias pessoas, tanto físicas quanto jurídicas, tendo recebido as devidas comissões. O exercício regular da atividade empresarial não foi combatido por prova em sentido contrário, a qual pairou incólume nos autos, sem contraprova. Ou seja, o corretor mantinha uma atividade empresária paralela à relação de emprego havida entre as partes e que foi registrada na CTPS”.

O julgamento, portanto, consolida o entendimento de que os valores pagos em contrato de serviços autônomos, para pessoa jurídica, não se vinculam às verbas trabalhistas impostas pelo vínculo de emprego.

Assim, também, é o já entendeu o próprio TRT4, que em vários julgados já se manifestou no sentido de entender possível a manutenção de mais de um contrato de trabalho entre empregador e empregado:

EXISTÊNCIA DE DOIS CONTRATOS DE TRABALHO SIMULTÂNEOS COM A MESMA RECLAMADA PARA CARGOS E FUNÇÕES DIFERENTES. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA IDENTIDADE ENTRE AS ATIVIDADES

DESEMPENHADAS COMO ACESSORA TÉCNICA E COMO PROFESSORA. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS.

É indubitável a possibilidade da existência de dois contratos de trabalho simultâneos com o mesmo empregador, principalmente considerando-se o fato de que as funções são diversas e os horários compatíveis. A reclamante não logrou comprovar que as atividades desempenhadas enquanto Assessora Técnica e Professora sejam idênticas, ou que sua prestação de serviços somente tenha se dado como Professora, o que afasta o direito ao recebimento de diferenças salariais entre tais cargos. Recurso Ordinário da reclamante não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000307-27.2013.5.04.0271 RO, em 25/09/2014, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Berenice Messias Corrêa, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos).

Salienta-se, por fim, que o entendimento nesse sentido ainda é anêmico, de modo que deve haver cautela na manutenção de mais de um vínculo empregatício com o mesmo empregado, em virtude da consolidada jurisprudência a respeito da caracterização de unicidade contratual.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Convalidação de benefícios fiscais de ICMS

Ao longo dos anos os Estados vinham concedendo incentivos fiscais aos contribuintes do ICMS com o objetivo de despertar nestes o interesse de se estabelecerem nas respectivas Unidades da Federação. É a chamada guerra fiscal entre os Estados.

Alguns destes incentivos foram concedidos de forma regular, mas muitos foram concedidos sem respeitar as regras legais previstas para sua concessão.

No ano passado foi publicada a Lei Complementar nº 160/2017 e o Convênio ICMS 190/2017 que passaram a permitir que os Estados mantivessem todos os incentivos fiscais vigentes, concedidos de forma regular ou não. No entanto, para isso é necessário que cada Estado reinstituía tais incentivos por meio de novos atos legais, dentro da sua legislação, até o dia 28 de dezembro de 2018.

O Governo Gaúcho fez publicar o Decreto nº 54.255/18 reinstituindo vários incentivos fiscais, limitando para alguns o prazo máximo de fruição até 31/12/2018, e, mantendo para outros, os prazos previstos na legislação de regência do respectivo incentivo.

O presente Decreto relaciona os benefícios fiscais que vão vigor até 31/12/18, e outros que tiveram sua redação alterada,

inclusive, em alguns, casos com início de vigência em 01/01/19.

Os incentivos reinstituídos podem ter tido sua redação alterada pelo referido Decreto, razão pela qual indicamos a leitura da redação atualizada do incentivo no Regulamento do ICMS.

As empresas que utilizam benefícios fiscais devem confirmar se seus incentivos fiscais já foram publicados, para que, caso não tenham sido ainda, seja feito contato com a Sefaz/RS para providenciar a publicação no Diário Oficial do Estado.

ALFREDO PETRY | CONTADOR

Lauffer Advocacia e Assessoria

Pro Labore e sua obrigatoriedade

Diante da grande discussão a respeito da obrigatoriedade de retirada de Pro Labore pelos sócios da empresa, bem como das possíveis incidências tributárias nos valores distribuídos a título de lucros, esse artigo buscará, sem por fim à discussão, fazer uma reflexão acerca de duas questões que envolvem a temática, quais sejam: A incidência tributária (INSS e IRPF) nos valores distribuídos a título de lucro; e a obrigatoriedade (ou não) de retirada de pro labore por sócio.

Inicialmente cabe a pergunta: São isentos de INSS e IR os lucros distribuídos entre os sócios de determinada empresa?

Conforme a Lei 9.249/95, Art. 10, são isentos de imposto de renda os lucros e dividendos recebidos por pessoas física ou jurídica. Dessa forma, fica claro que desde 01/01/1996 a norma legal afirma que os valores distribuídos a título de lucro não deverá recolher imposto sobre renda.

Entretanto, somente é tido como lucro, aqueles valores positivos advindos de um fechamento contábil do exercício (período anual) demonstrando o resultado entre receitas e despesas da empresa. Vale dizer, se a empresa teve um resultado negativo (prejuízo) não há lucro à distribuir. Por outro lado, se o resultado foi positivo (lucro) o valor poderá ser distribuído integral ou parcialmente aos sócios.

Assim, tem-se a primeira baliza para a possibilidade de que sobre os lucros distribuídos não incida Imposto de Renda, que é a necessidade de documentos contábeis aptos à amparar a existência de lucro, conforme o disposto no parágrafo 5º do art. 47 da IN-RFB 971/2009.

A distribuição de lucro, apesar da regra ser anual, não precisa necessariamente ser feita apenas no fim do ano/exercício. É comum, isso sim, que se verifique a chamada antecipação da divisão de lucros, por meio de realização de balanços parciais, sejam eles mensais, trimestrais ou mesmo semestrais.

Contudo, o empresário deve ficar atento! Conforme trazido acima, caso não haja a comprovação, por meio de documentos contábeis, da existência de lucro ao final do exercício contábil, ou ainda caso o lucro apurado seja inferior ao total distribuído antecipadamente, sobre os valores da diferença (que será tratada como remuneração/pro labore) haverá a incidência de IR e INSS.

Além do cuidado trazido, é fundamental que o Contrato Social preveja cláusula que autorize a emissão de balanços com periodicidade inferior ao ano contábil e distribuição de antecipações de lucros; além de autorizar aos sócios distribuir os lucros de forma dissociada dos percentuais de capital social, mediante Acordo Societário.

Por outro lado, em relação à incidência de tributação para o INSS, o tema é mais simples. Conforme consta do Decreto nº 3.048/1999, em seu Artigo 201, §1º, o "lucro distribuído ao segurado empresário" não é base de cálculo para contribuições previdenciárias.

Assim, aplicam-se as mesmas ressalvas antes informadas, quanto à necessidade de comprovação contábil da existência de lucro a ser distribuído no exercício, sob pena de ser interpretado como remuneração de sócio da empresa/pro labore, incidindo a tributação previdenciária.

Assim, para que efetivamente, sobre os lucros distribuídos, não incidam tributos a título de IRPF e INSS, a empresa deve estar amparada em contabilidade fidedigna e regular, capaz de demonstrar o lucro apurado e distribuído.

De outro lado, persiste a dúvida a respeito da obrigação de retirada de pro labore mensal por sócio da empresa.

Pro labore, que é a locução latina que designa a remuneração do trabalho realizado por sócio, gerente ou profissional, se consolida, em resumo, como o salário do sócio. Contudo, como vimos antes, o sócio pode perceber outra espécie de retorno da empresa, o lucro. Dessa forma, nasce a dúvida: o sócio pode ser remunerado apenas por meio do lucro?

Do ponto de vista de planejamento tributário, há enorme vantagem para o empresário em receber valores totalmente por meio de lucros. Como vimos, as principais residem no fato que sobre os lucros não há pagamento de imposto de renda e não incide desconto de INSS.

Contudo, existem pontos negativos, como o fato de não ter acesso aos benefícios previdenciários e aposentadoria pelo RGPS/INSS.

Do ponto de vista jurídico/legal, é possível afirmar que não existe qualquer comando legal que obrigue textualmente e taxativamente um sócio a retirar pro labore.

Todavia, haja vista o interesse na arrecadação, existe interpretação que divide os sócios de uma empresa em dois tipos de sócios: o sócio capitalista/investidor e o sócio atuante ou administrador.

O sócio capitalista é aquele que colocou dinheiro no negócio mas não se envolve no trabalho diário, recebendo, desse modo, apenas eventual lucro apurado.

Já o sócio atuante, aquele, ou aqueles, que cuidam da gestão e administração, segundo o entendimento da RFB, deve ser remunerado e tem a obrigatoriedade de recebimento de pro labore.

A principal tese da Receita Federal se baseia no Decreto nº 3.048/99, o qual inclui no rol de contribuintes individuais (obrigatórios) os sócios que recebem remuneração decorrente do trabalho.

Entretanto, como dito, não há qualquer legislação que obrigue o sócio à retirada de pro labore.

A própria Receita Federal do Brasil já respondeu consulta a esse respeito, conforme segue:

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 196 de 18 de Outubro de 2012

ASSUNTO: Contribuições Sociais Previdenciárias

EMENTA: SOCIEDADE SIMPLES. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS RELATIVOS AO EXERCÍCIO DE PROFISSÕES LEGALMENTE REGULAMENTADAS. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL (SÓCIO). PRO-LABORE. REFORMA DA SOLUÇÃO DE CONSULTA SRRF09/DISIT N. 133/2012. Atualmente não há dispositivo legal que determine a obrigatoriedade de remuneração de sócios de sociedade simples mediante pro-labore. Não há dispositivo legal que determine a obrigatoriedade de remuneração de sócios de sociedade simples mediante pro-labore. De acordo com o art. 201, § 5o, II, 1a parte, do Decreto n. 3.048/99, no caso de pagamentos (ou créditos) ao final do exercício, se estiver estipulado previamente, em contrato social (CC, art. 997, VII), que a sociedade não pagará pro-labore (isto é, os sócios-administradores serão remunerados só em função da lucratividade do capital - distribuição de lucros), há discriminação entre essas formas de pagamento, o que leva ao não recolhimento da contribuição previdenciária por inocorrência do fato imponible tributário (fato gerador). O prévio acordo intersócios de que a sociedade não os remunerará pelo trabalho (pro-labore), mas tão-somente em função do resultado (distribuição de lucros), serve de discriminação para afastar a incidência tributária relativa a esta hipótese de incidência. Decerto, previamente ao pagamento (ou crédito) deve haver a apuração do resultado que demonstre que houve lucro a ser distribuído. No caso de pagamentos (ou créditos) durante o exercício (art. 201, § 5o, II, parte final, do Decreto n. 3.048/99), não se considera adiantamento de lucros se houver balanço (ou balancete) prévio ao pagamento, o qual demonstre que a distribuição de lucro decorra efetivamente do resultado positivo (lucro) apurado previamente. Decerto, também nessa hipótese persiste a necessidade de prévia discriminação em contrato social (CC, art. 997, VII) em que fique discriminado que a sociedade somente remunerará o (s) sócio (s)-administrador (es) por meio de distribuição de lucros. O desatendimento a qualquer desses requisitos implica a incidência da contribuição previdenciária. Se houver recolhimento de contribuição previdenciária pelo sócio-administrador (segurado obrigatório - contribuinte individual) em razão do pagamento ou crédito relativo a antecipação de distribuição de lucros, é incabível a repetição do indébito, porquanto a relação do contribuinte individual (segurado obrigatório) perante a previdência social não é apenas jurídico-tributária. Ao recolher a contribuição previdenciária aos cofres públicos, não só o contribuinte individual (segurado especial) mas também seu (s) dependente (s) passam a gozar imediatamente (sem carência) da proteção previdenciária estatal para determinados benefícios, a depender do infortúnio. Ao recolher a contribuição previdenciária, o contribuinte individual (segurado obrigatório) tem uma relação jurídico-tributária-previdenciária, pois o contribuinte individual e a previdência social são reciprocamente devedores e credores: enquanto o contribuinte individual é devedor tributário da contribuição previdenciária e credor da proteção previdenciária; a previdência estatal é credora tributária da contribuição previdenciária (através da Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB) e devedora (através do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS) da proteção previdenciária. Portanto, há uma relação comutativa entre o contribuinte individual e a previdência social. Deveras, o sócio-administrador que não tenha recolhimento da respectiva contribuição previdenciária, em função do contrato social estabelecer que sua remuneração dar-se-á somente por meio da distribuição de lucros, não está proibido de se filiar à previdência estatal na qualidade de segurado facultativo, ou seja, pode, se quiser, recolher facultativamente para se ver protegido pela previdência estatal. Reforma-se, de ofício, a Solução de Consulta SRRF09/Disit n. 133/2012.

Por outro lado, mesmo com os argumentos trazidos acima, não raro empresas se deparam com atuação de fiscais tributários (fiscalizações, ações de cobrança e até mesmo obstruções da emissão de CND), sob o argumento de que pelo menos o sócio administrador deve obrigatoriamente retirar pro labore.

Por fim, verifica-se que existem muitas adversidades e posicionamentos controversos sobre a matéria, em especial quanto à interpretação por parte de empresas e fisco, tal qual tratado ao longo do artigo.

O que se recomenda, no entanto, é precaução. Ainda que não possamos assegurar que isso acabe com qualquer risco de atuação fiscal, mas com vistas a diminuir o risco de problemas com a Receita Federal do Brasil (RFB), orientam-se as empresas no seguinte sentido:

O que se recomenda, no entanto, é precaução. Ainda que não possamos assegurar que isso acabe com qualquer risco de atuação fiscal, mas com vistas a diminuir o risco de problemas com a Receita Federal do Brasil (RFB), orientam-se as empresas no seguinte sentido:

- 1) Mantenha rigorosa e fidedigna apuração contábil;
- 2) Verifique se o Contrato Social possui cláusulas que permitam levantamento de balanços antecipados, distribuição de lucros dissociados das cotas de capital e dispensa de retirada de pro labore para sócios (ainda que administradores ou gerentes);
- 3) Por fim, se possível, retire em forma de pro labore ao menos o valor mínimo mensal de um salário mínimo federal, de forma que os custos serão baixos, o contribuinte terá acesso aos benefícios previdenciários e aposentadoria e, sobretudo, reduz amplamente o risco de fiscalização ou atuação por parte do fisco.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

Unicidade de contratos para empresas do mesmo grupo econômico

A legislação dispõe que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Isso é o que dispõe o Art. 2º, §2º da CLT.

Nesse sentido, mostra-se necessário observar a súmula nº 129 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevê que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Assim, caso um mesmo funcionário desempenhe atividades inerentes à função que ocupa em determinada empresa, em outra empresa do mesmo grupo, com concomitância de horários, não ficará caracterizada a formação de novo contrato de trabalho, salvo se assim estipulado.

Vale dizer, caso o empregador e empregado queiram, pode ser estipulado no contrato de trabalho que as funções desenvolvidas serão exclusivas para aquela empresa e, caso o funcionário trabalhe para outras empresas do grupo econômico, ainda que dentro da carga horária estipulada, tal prestação de serviços constituirá novo vínculo contratual. Na prática, porém, raramente é feita tal estipulação.

A própria jurisprudência tem entendido pela unicidade de contratos nessas hipóteses, conforme alguns julgados que se colacionam abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AÇÕES SEMELHANTES. ACÚMULO DE FUNÇÕES. ENRIQUECIMENTO ILÍCITO. Em uma mesma jornada, a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico não configura a existência de mais de um contrato de trabalho, consoante súmula 129 do TST. Propositura de duas ações baseadas nos mesmos fatos e com o mesmo objetivo, o que leva a crer a intenção da parte de enriquecimento ilícito, o que é vedado. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0001109-16.2014.5.04.0101 RO, em 23/04/2018, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel).

ACÚMULO DE FUNÇÕES. Quando as tarefas executadas pelo empregado em complemento àquelas para as quais foi contratado não geram excesso de trabalho ou aumento no nível de exigência e/ou responsabilidade para seu cumprimento, sendo desempenhadas desde o início do contrato, não há falar em alteração lesiva do contrato de trabalho a autorizar o deferimento de diferenças salariais por acúmulo de função. Inteligência da regra do parágrafo único do art. 456 da CLT.

TRABALHO PRESTADO DURANTE A JORNADA REGULAR A MAIS DE UMA EMPRESA INTEGRANTE DO GRUPO ECONÔMICO. TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO. O só fato de o trabalhador ceder sua mão de obra para diversos tomadores que compõem um mesmo conglomerado econômico não configura mais de um contrato de trabalho, tão

pouco representa acúmulo de funções. Incidência da Teoria do Empregador Único retratada no verbete da Súmula 129 do TST. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020350-84.2016.5.04.0010 RO, em 09/08/2018, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. UNICIDADE CONTRATUAL. GRUPO ECONÔMICO. No que se refere à unicidade contratual, o Direito do Trabalho adota a teoria do empregador único relativamente à responsabilidade das empresas que integram grupo econômico. Por esse viés, o contrato de trabalho é um só, reconhecendo-se dessa forma a unicidade contratual. Nesse sentido é a Súmula 129/TST. Agravo conhecido e desprovido. (Ag-AIRR - 1010-58.2012.5.10.0001, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 12/09/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/09/2018).

Desse modo, uma vez caracterizada a unicidade contratual, arcam com as imposições trabalhistas todas as empresas que constituem o grupo econômico, de forma solidária, nos termos da própria legislação.

Por fim, se mostra correta a impossibilidade de acúmulo de vínculos ou funções, visto que em se tratando de contrato de trabalho único, de responsabilidade de todo o grupo econômico ao qual se vincula o trabalhador, não há porque se falar em acúmulo de vínculos 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

Urgente implantação da Proteção de Dados

Havia no Brasil a legislação pulverizada sobre o tratamento de dados. Questões nessa área ainda são tratadas na Constituição, no Código de Defesa do Consumidor e no Marco Civil da Internet.

Em maio do ano passado, os países da União Europeia implementaram a lei de proteção de dados. Por ela, empresas brasileiras que atenderem clientes europeus no Brasil ou no exterior, terão de seguir essas regras. Países que têm legislação similar ganham uma série de benefícios nessas relações comerciais. Felizmente tivemos o advento da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 que estabelece um sistema de proteção aos dados pessoais no país, a qual é análoga à da União Europeia. Esta norma assegurou aos cidadãos direitos sobre o uso desse tipo de acervo por parte de entes públicos e privados.

Numa sociedade em que os indivíduos se vêem compelidos a preencher cadastros e fornecer informações para ter acesso a uma ampla gama de serviços, é indispensável que se proporcione alguma proteção específica contra abusos.

Quando entrar em vigor, haverá a possibilidade de usuários solicitarem acesso a seus dados, além de pedirem que informações sejam corrigidas ou excluídas. Dados sensíveis, como posição política, opção religiosa e vida sexual receberão tratamento mais rigoroso.

O uso de dados de crianças e adolescentes deverá ser feito com consentimento de ao menos um dos pais ou responsável legal. A legislação adotou o princípio do “legítimo interesse”, que dispensa a necessidade de obtenção do consentimento prévio.

A lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais realizados para fins jornalísticos, artísticos, acadêmicos, de segurança pública e defesa nacional.

A transferência internacional de dados pessoais é permitida para países ou organizações que proporcionem grau de proteção de dados adequado ao previsto na legislação brasileira. É possível que empresas de planos de saúde tenham acesso, por meio da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), a dados de prontuários de pessoas que tentam contratar um plano. Todavia, os dados pessoais relacionados à saúde encontram proteção singular na nova lei. Somente poderão receber tratamento por profissionais da área da saúde ou entidades sanitárias e para os fins exclusivos a que se destinam.

O Brasil vivia, até a promulgação desta lei, na insólita situação de não possuir lei específica para tratar do tema. Os países em geral já haviam implantado a lei, com exceção da Venezuela, Haiti, Cuba e alguns outros. Agora, a forma como o setor público e o privado tratam os dados pessoais, vai mudar profundamente. Esta lei possui dimensão estruturante, com a mesma importância e impacto de outras leis, como o Código de Defesa do Consumidor, a Lei de Crimes Ambientais ou o Marco Civil da Internet. Tal como elas, provocará uma mudança de comportamento, fortalecendo direitos e coibindo práticas abusivas.

Um ponto relevante é que esta lei confirma que o consentimento é o pilar da proteção à privacidade no Brasil. Em outras palavras, para coletar, processar ou transferir dados de alguém, é preciso primeiro pedir a permissão do titular dos dados. Quem desrespeitar essa regra (ou qualquer outra da nova lei) está sujeito a multa de até 50 milhões de reais por infração.

Com isso, toda empresa situada no Brasil (ou que processe dados de brasileiros) precisará se adaptar. Mais do que isso, o

poder público também precisará rever suas práticas de coleta e tratamento de dados. As empresas pequenas serão as principais afetadas pela LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), porque sua implantação é complexa e precisa criar um plano para a proteção de dados.

Alguns pontos da lei devem ser regulados posteriormente, tais como regras sobre a transferência internacional de dados, regras relacionadas com o “encarregado” de dados, regras relacionadas com a notificação de vazamento de dados e criação de uma autoridade nacional de proteção de dados, etc.

Os preceitos alcançam qualquer operação de tratamento decorrente de bens ou serviços ofertados a indivíduos localizados no Brasil ou a dados que aqui tenham sido coletados, independentemente do país-sede da empresa responsável ou do local em que tais dados sejam conservados.

Ressalta-se que, nas relações de trabalho, os impactos da LGPD começam antes mesmo da formalização do contrato, ou seja, necessária é a observância da legislação desde a abertura do processo seletivo. Em razão disso, deve haver cautela ao anunciar a vaga, sem discriminar candidatos com base em dados sensíveis.

É recomendável que nos contratos de trabalho se incluam cláusulas demonstrando o exposto consentimento do empregado para o tratamento de seus dados, especificando para quem e para qual finalidade os mesmos serão utilizados, ou seja, operadoras de convênio médico e seguro de vida, empresas de gestão folha de pagamento e benefícios.

A aprovação da Lei de Proteção de Dados Pessoais se opõe ao que é proposto no novo cadastro positivo. O projeto correspondente terá que ser adaptado. Passamos assim a possuir um verdadeiro “Código de Defesa da Privacidade”, que concedeu 18 meses de carência para que os setores público e privado se adaptem às novas disposições (14 de fevereiro de 2020). Em suma, começou uma nova era para o tratamento de dados no país, que deixa pouco a dever à atual legislação europeia.

ADALBERTO ALEXANDRE SNEL | ADVOGADO

Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Snel Advogados

Afastamento do trabalho por motivo de saúde/doença

A legislação que dispõe a respeito do afastamento do trabalho em decorrência de motivo de saúde/doença, prevê que durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o respectivo salário. Tal disposição é prevista no art. 75 do Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a previdência social.

Desse modo, cabe à empresa o abono das faltas nos primeiros quinze dias de afastamento.

Entretanto, caso a incapacidade ultrapasse os 15 dias consecutivos, o empregado segurado da previdência social deve ser encaminhado à perícia médica, a cargo do INSS, que o submeterá à avaliação médica quanto à incapacidade.

Existem, no entanto, peculiaridades a serem observadas pelo empregador quando do afastamento do empregado por motivo de doença.

Conforme dispõe o §3º do Art. 75, do mencionado decreto, caso o empregado, após ter gozado benefício de auxílio doença, apresente atestado em função da mesma doença que propiciou benefício previdenciário cessado, dentro de até 60 dias após a cessação do benefício, a empresa fica desobrigada ao pagamento dos primeiros 15 dias, podendo encaminhar o funcionário diretamente ao INSS para fruição de novo período de benefício.

Já no caso de o empregado apresentar atestado médico de até 15 dias, retornar ao trabalho e voltar a se afastar por motivo de saúde/doença, dentro de uma janela de tempo de 60 dias contados do último retorno ao trabalho, ao completar 15 dias de afastamento a empresa deverá, a contar do 16º dia, encaminhar o empregado ao INSS, pois fará jus ao benefício de auxílio-doença.

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

*Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados*

Dedutibilidade dos tributos Sub Judice

Muitas empresas tem obtido autorização judicial para deixar de recolher algum tributo (notadamente o direito de excluir o ICMS da base de cálculo do PIS e da COFINS).

Nestas situações é importante analisar a dedutibilidade dos tributos com exigibilidade suspensa para fins de apuração do IRPJ e da CSLL (quando o regime de tributação for o Lucro Real). Neste sentido, o artigo 41 da Lei nº 8.981/95 estabelece que a empresa contribuinte NÃO poderá considerar como despesa dedutível os tributos e contribuições que tiverem sua exigibilidade suspensa (conforme definido no artigo 151 do Código Tributário Nacional).

Em regra, a exigibilidade dos tributos é suspensa (e com isto deixam de ser dedutíveis) pelo depósito judicial ou pela concessão de medidas liminares.

Neste contexto, recomendamos às empresas que estão utilizando os efeitos de uma decisão liminar para deixar de recolher tributo ou depositando em juízo a parcela do tributo em discussão analisar a dedutibilidade dessas despesas para fins de apuração do Lucro Real e da base de cálculo da CSLL.

ALFREDO PETRY | CONTADOR

Lauffer Advocacia e Assessoria

Débitos Trabalhistas: TST muda entendimento sobre aplicação de IPCA-E em correção monetária

O Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) só deverá ser adotado como índice de atualização dos débitos trabalhistas entre 25 de março de 2015 e 10 de novembro de 2017. No período anterior a 24 de março de 2015 e posterior a 11 de novembro de 2017, a Taxa Referencial (TR) deve ser utilizada como índice de atualização dos débitos trabalhistas.

Assim decidiu, por maioria, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em acórdão publicado nesta quinta-feira (1º/11). Anteriormente, o entendimento da Corte era de que a correção monetária deveria ser realizada pela TR até 25 de março de 2015 e, a partir dessa data, pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

A turma se pronunciou em um recurso apresentado contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15).

O relator, ministro Caputo Bastos, que teve voto vencido, afirmou que a corte trabalhista, em processo semelhante, declarou a inconstitucionalidade do artigo 39 da Lei nº 8.177/91, na parte em que determina a utilização da variação acumulada da TRD para fins de atualização monetária, à luz da interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento das mencionadas ADIs.

“A partir de então, o TST vinha adotando o IPCA-E para correção monetária dos débitos trabalhistas, sendo que após o julgamento de outro caso semelhante modulou os efeitos de sua decisão para fixá-los a partir de 25 de março de 2015, coincidindo com a data estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal”, disse.

Entretanto, segundo o relator, o STF, em outubro de 2015, deferiu liminar para suspender os efeitos da referida decisão do TST, que voltou a aplicar, por isso, a TR como índice de correção monetária dos débitos trabalhistas.

DIVERGENTE

Em voto divergente, o ministro Alexandre Luiz Ramos adotou o entendimento de que o IPCA-E só deverá ser adotado como índice de atualização dos débitos trabalhistas no interregno de 25.03.15 a 10.11.2017, devendo ser utilizado a TR como índice de atualização dos débitos trabalhistas no período anterior a 24.03.2015 e posterior a 11.11.2017, segundo a CLT

“Diante dessa circunstância, forçoso reconhecer que o Tribunal Regional, ao determinar a aplicação da TR como índice de correção monetária para atualização do débito trabalhista até 25/03/2015 e a partir de então a aplicação do IPCA-E, afrontou o disposto no artigo 39, caput, da Lei nº 8.177/91”, disse.

CORREÇÃO NEGATIVA

Para o especialista em Relações Trabalhistas e Sindicais, Ricardo Calcini, o entendimento do TST como a TR está prevista como índice de correção monetária dos débitos trabalhista, na forma da atual redação do §7º do artigo 879 da CLT, a não deve servir de inconstitucionalidade por arrastamento.

“O TST, ao assim adotar a TR a partir da vigência da reforma trabalhista, faz com que o crédito trabalhista, na prática, sofra uma correção monetária quase que negativa. Tanto é verdade que o IPCA-E, só no mês de outubro de 2018, teve uma variação de 4,53%, ao passo que a TR permaneceu zerada”, explicou.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV
Nazario & Nazario Advogados

ESCRITÓRIO REGIONAL DA JUNTA COMERCIAL EM NH RECEBERÁ PROCESSOS FÍSICOS ATÉ 19 DE DEZEMBRO

Atendendo o cronograma para implantação do registro digital nos escritórios regionais desconcentrados do interior do Estado – ER's, o Escritório Regional da Junta Comercial de Novo Hamburgo informa que receberá processos físicos de todas naturezas jurídicas até o dia 19/12/2018. Após esta data, todo processo e livro mercantil, deverá ser protocolado de forma digital, Via Registro Digital (RD). O Escritório Regional estará aberto até 21 de dezembro, retornando ao seu expediente normal em 02 de janeiro.

A Junta Comercial salienta que mesmo sem o encaminhamento de processos físicos, o Escritório Regional de Novo Hamburgo continuará realizando análises de processos, bem como continuará à disposição para auxílios e esclarecimentos de dúvidas, seja pessoalmente, pelo telefone 2108-2108 ou via o e-mail ernovohamburgo@jucisrs.rs.gov.br.

**ESCRITÓRIO
DA JUNTA
COMERCIAL DE
NOVO HAMBURGO**

Obrigações Fiscais Federais

DIA 05

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro 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 terceiro 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 10

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

DIA 13

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de dezembro 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 dezembro 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 14

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

DIA 20

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de novembro 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 novembro 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 novembro 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 novembro 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 novembro de 2018.

DIA 21

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

DIA 24

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

IPI (CAPÍTULO 22 TIPI) – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de novembro de 2018, referente aos produtos do capítulo 22 da TIPI (bebidas, líquidos alcoólicos 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 novembro 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 novembro 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 novembro 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 26

IR-FONTE – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de dezembro 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 dezembro 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 31

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 novembro 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 meses de novembro 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 meses de novembro 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 novembro de 2018.

- Cód. do DARF n.º 0507

IRPF – COMPLEMENTAR MENSAL (RECOLHIMENTO OPCIONAL) – Recolhimento Complementar referente recebimentos do mês de novembro 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 novembro 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 3ª 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 novembro 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 10

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

DIA 12

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

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

ICMS/CAE 8.03 – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 2ª quinzena do mês de novembro 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 novembro 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 outubro 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 17

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

DIA 21

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

DIA 24

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 outubro de 2018.

SIMPLES NACIONAL - ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de outubro 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 26

ICMS/COMÉRCIO E INDÚSTRIA – CATEGORIA GERAL – recolhimento do ICMS dos contribuintes enquadrados na categoria geral (comércio e indústria), referente ao período de apuração do ICMS compreendido entre os dias 1º a 15 de dezembro, conforme Decreto nº 54.348/18.

DIA 27

ICMS/CAE 8.03 – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 1ª quinzena do mês de dezembro 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 novembro de 2018 realizadas por contribuintes enquadrados no Simples Nacional.

DIA 31

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 de novembro de 2018 ao estabelecimento remetente.

Obrigações Sociais

DIA 06

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.

DIA 07

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 N° 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 NOVEMBRO/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 NOVEMBRO/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 17

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 exce-

ção 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, carnicultura, 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.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – 2ª 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.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – 13º SALÁRIO

PESSOAS OBRIGADAS: Pessoas jurídicas e todos os empregados, exceto os empregadores domésticos.

FATO GERADOR: Remuneração do 13º salário.

GPS – CÓDIGO PARA RECOLHIMENTO: 2100 (CNPJ).

OBSERVAÇÃO: nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado.

Anote

1) O perdão de dívida caracteriza-se como receita financeira, para fins de pagamento das contribuições para o PIS e COFINS não-cumulativos?

A Solução de Consulta nº 176/2018 define que cuidando-se de pessoa jurídica que se dedica ao transporte rodoviário de carga, o perdão de dívida referente a empréstimo bancário deve ser classificado como receita financeira e sujeita-se à incidência não cumulativa da Cofins e PIS à alíquota de 4% e 0,65%, respectivamente.

Dispositivos Legais: Lei nº 10833, de 2003, art. 1º; Lei nº 10865, de 2004, art. 27; Decreto-Lei nº 1598, de 1977, art. 12; Decreto nº 5442, de 2005, art. 1º; Decreto nº 8426, de 2015, arts. 1º a 3º; Ato declaratório SRF nº 85, de 1999, e Resolução CFC nº 1374, de 2011, itens 4.47 e 4.48.

2) Como funciona os créditos de PIS e COFINS na revenda de produtos derivados de petróleo, por comércio varejista?

A Solução de Consulta nº 7.024/2018 define que o sistema de tributação monofásica não se confunde com os regimes de apuração cumulativa e não cumulativa da Contribuição para o PIS/Pasep. A partir de 01/08/2004, com a entrada em vigor do art. 37 da Lei nº 10865, de 2004, as receitas obtidas por uma pessoa jurídica com a venda de produtos monofásicos passaram a submeter-se ao mesmo regime de apuração a que a pessoa jurídica esteja vinculada. Assim, desde que não haja limitação em vista da atividade comercial da empresa, a uma pessoa jurídica comerciante varejista de gasolina (exceto gasolina de aviação) e óleo diesel que apure a contribuição pelo regime não cumulativo, ainda que a ela seja vedada a apuração de crédito sobre esses bens adquiridos para revenda, porquanto expressamente proibida nos art. 3º, I, "b", c/c art. 2º, Parágrafo 1º, I da Lei nº 10637, de 2002, é permitido o desconto de créditos de que trata os demais incisos do art. 3º desta mesma Lei, desde que observados os limites e requisitos estabelecidos em seus termos. Inexiste o direito a crédito da Contribuição para o PIS/Pasep em relação aos royalties, perdas com evaporação de produtos e pagamentos a pessoas jurídicas, por não haver para eles expressa previsão quanto à possibilidade de aproveitamento de crédito, e tampouco poderem, em se tratando de pessoa jurídica varejista, gerar créditos como insumos. É vedado à pessoa jurídica que explore atividade exclusivamente comercial apurar créditos da

Indicadores Econômicos

Informações sobre Indicadores Econômicos

acesse o site www.acinh.com.br/

[servicos/indicadores-economicos](http://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/>

[aceso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica](http://idg.receita.fazenda.gov.br/aceso-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-](http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/)

[para-direito-ao-salario-familia/](http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/)

Contribuição para o PIS/Pasep sobre a depreciação de máquinas, equipamentos e outros bens incorporados ao ativo imobilizado. A receita da venda de gás natural veicular (GNV) não sofre incidência monofásica da contribuição. Sujeita-se às regras da cumulatividade ou da não cumulatividade aplicadas aos bens em geral, a depender do regime a que esteja submetida a pessoa jurídica. No caso de pessoa jurídica tributada em regime não cumulativo, as receitas de venda desse produto sofrem incidência da contribuição à alíquota de 1,65%, com a possibilidade de desconto dos créditos admitidos pela legislação. ENTENDIMENTO VINCULADO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 218, DE 06 DE AGOSTO DE 2014 (publicada no DOU de 18 de agosto de 2014).

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 9718, de 1998, art. 4º; Medida Provisória nº 2158-35, de 2001, art. 42, I e Lei nº 10637, de 2002, art. 3º.

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 DESTA BOLETIM: 21/11/2018 • **É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DOS ARTIGOS DESDE QUE CITADA A FONTE.**