

TOME NOTA

INFORMATIVO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIA E SINDICAL

FECOMERCIO - Janeiro 2006 nº 28

Fecomercio institui plano de previdência associativa

Sócios de empresas comerciais e de serviços associadas aos sindicatos filiados à Federação do Comércio do Estado de São Paulo têm acesso – bem como seus familiares – ao plano de benefícios e renda complementar da Fundação Fecomercio de Previdência Associativa.

Essa Fundação é uma entidade fechada de previdência complementar, autorizada a oferecer planos voltados para diferentes perfis de pessoas físicas, interessadas em dispor de renda futura adicional à aposentadoria e de reservas financeiras de liquidez imediata e em constante valorização.

O plano foi instituído em parceria com o Centro do Comércio do Estado de São Paulo e o Sindicato dos Representantes Comerciais e das Empresas de Representação Comercial do Estado de São Paulo (Sircesp).

Alternativa facultativa e autônoma em relação ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a previdência associativa da Fecomercio também tem como parceiro o Banco Itaú.

Participação do empregador

A Previdência Associativa não tem a figura do patrocinador, sendo custeada pelo participante. Tais planos, porém, podem receber contribuições do empregador, sem que este assuma a condição de “patrocinador” do plano. Essas contribuições podem ser eventuais, periódicas, regulares ou condicionadas a metas ou a acordos de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados, o que deverá ser convencionado em contrato específico. As contribuições feitas pelo empregador não se incorporam ao contrato de trabalho, não geram habitualidade ou obrigatoriedade, são dedutíveis para cálculo do Imposto de Renda e não geram encargos sociais ou trabalhistas.

Mais informações com Antonio Fernandez (3254-1769, e-mail afernandez@fecomercio.com.br) ou Nilton Santos (3254-1756, e-mail nsantos@fecomercio.com.br).

FECOMERCIO
Previdência Associativa

FPA

Já celebraram convênios de adesão ao Plano Fecomercio-Renda Complementar as seguintes entidades: federações do Comércio do Estado de Minas Gerais e da Agricultura do Estado de São Paulo e sindicatos do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo, das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais do Estado de São Paulo (Secovi-SP) e dos Lojistas do Comércio de São Paulo.



Informalidade ou falta de oportunidade?

Antonio Marangon*

Pesquisa divulgada pelo IBGE revela que o Brasil tem mais de dez milhões de empresas na informalidade, o que revela a lamentável situação do setor produtivo. O número é absurdamente alto e o setor contábil há tempos vem apontando soluções para esta brutalidade que emperra o desenvolvimento do País.



Quais são as causas destas desastrosas estatísticas? Com base em nossa experiência profissional, detectamos alguns vírus poderosos que estão contaminando e matando a economia: a pesadíssima carga tributária, a burocracia, o excesso de obrigações acessórias e os curtos prazos para recolhimento de impostos.

Estamos trabalhando em parceria com os órgãos públicos, atuando como interlocutores entre contribuinte e poder constituído, procurando traduzir a angústia e os entraves enfrentados pelos médios e pequenos empresários, que estão na formalidade e são igualmente vítimas. Já obtivemos importantes vitórias, como a correção da tabela do Imposto de Renda das Pessoas Físicas; a elasticidade do prazo de pagamento da DCTF e a liberalidade para entrega do Dacon sem a certificação digital.

Medidas importantes, mas não suficientes para desafogar os cidadãos e os empreendedores, que continuam presos a uma teia de alíquotas sufocantes, prazos apertadíssimos e até irracionais, mudanças constantes na legislação e uma quantidade enorme de obrigações, normas e portarias que precisam ser cumpridas, sempre esbarrando em um paredão burocrático.

Os pequenos empreendedores não conseguem ter fluxo de caixa e muitas vezes são obrigados a recorrer às instituições financeiras e seus juros exorbitantes para pagar obrigações tributárias. Nesta situação, falar em investimento e melhoria do negócio é impossível, quase um pecado para o empreendedor brasileiro.

Não estamos defendendo a informalidade, que traz prejuízos incalculáveis à Nação. Nossa reflexão é no sentido de lançar um desafio aos órgãos públicos: será que se os empreendedores brasileiros tivessem condições razoáveis de abertura e encerramento de empresas, de recolhimento de tributos e de amparo legislativo, não estariam com as suas empresas em condições regulares?

Quem quer estar na informalidade, vivendo a cada dia apavorado com a possibilidade de uma fiscalização? Será que 98% das pequenas e médias empresas brasileiras, apontadas na pesquisa do IBGE, não sonham em regularizar sua situação? A informalidade impede o desenvolvimento do negócio. Ninguém pode crescer, gerar empregos e riquezas na clandestinidade.

Essa reflexão é para as autoridades econômicas do País, para as entidades representantes dos segmentos produtivos e para toda a sociedade. Está na hora de mudanças. O País precisa fazer justiça tributária, tirar o cabresto do setor produtivo e dar condições de competitividade às empresas.

**Antonio Marangon é presidente do Sescon-SP*

Trabalhador pode sacar FGTS mais rápido

Para evitar idas e vindas às agências da Caixa Econômica Federal, o trabalhador que quiser sacar o FGTS pode optar por um sistema que permite a retirada do dinheiro em apenas uma visita ao banco. Para isso, a empresa em que trabalha deve comunicar o seu afastamento por meio de um sistema da CEF, a Conectividade Social. O pagamento é gerado automaticamente após cinco dias úteis.

Podem se beneficiar desse sistema os trabalhadores afastados por dispensa sem justa causa, por culpa recíproca, extinção da empresa e pelo término de contrato a termo.

Filiação à Previdência Social

Para tornar-se segurado do Regime Geral da Previdência Social é necessária a filiação. Os limites mínimos de idade para o ingresso no Regime Geral da Previdência Social do segurado obrigatório que exerce atividade urbana ou rural, do facultativo e do segurado especial são os seguintes:

- Até 28 de fevereiro de 1967, 14 anos;
- De 1º de março de 1967 a 4 de outubro de 1988, 12 anos;
- A partir de 5/10/88 a 15/12/98, 14 anos, exceto para menor aprendiz com 12 anos de idade.
- A partir de 16/12/88, 16 anos, exceto para menor aprendiz, que é de 14 anos.

Permanece o entendimento de que a partir de 25/07/91 não há limite máximo de idade para ingressar no Regime Geral da Previdência Social.

Benefícios e carências

Para conhecimento, divulgamos alguns benefícios oferecidos pela Previdência Social, de interesse do Departamento de Pessoal das empresas:

- **Aos segurados** - Aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade e auxílio-acidente.

- **Aos dependentes** - Pensão por morte e auxílio-reclusão.

- **Carência:** O período de carência será computado de acordo com a filiação, a inscrição ou o recolhimento efetuado pelo segurado da Previdência Social.

Para o segurado empregado, trabalhador avulso e empregado doméstico, contará a partir da data da filiação ao Regime Geral da Previdência Social, isto é, a partir do registro em carteira. Para as seguradas que contribuem no regime individual, especial e facultativo, dez contribuições mensais pagas constituem a carência no caso de salário-maternidade. Independe de carência a concessão dos seguintes benefícios:

- **Salário-maternidade:** para as seguradas empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa.

- **Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez:** nos casos de acidente de qualquer natureza, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social, for acometido de alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência e Assistência Social.

JURISPRUDÊNCIA

O Tribunal Superior do Trabalho alterou a denominação dos verbetes da jurisprudência predominante de "Enunciados" para "Súmulas". Em função disso, publicamos as alterações em algumas jurisprudências.

6. Equiparação Salarial. Art. 461 da CLT. (Incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 252, 298 e 328) - I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 6).

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função, e não no emprego. (ex-Súmula nº 135) III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-Orientação Jurisprudencial nº 328) IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com a situação pretérita. (ex-Súmula nº 22) V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante, (ex-Súmula nº 111) VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120) VII - Desde que atendidos os requi-

sitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-Orientação Jurisprudencial nº 298) VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68) IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 anos que precedeu o ajuizamento (ex-Súmula nº 274) X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a município distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-Orientação Jurisprudencial nº 252)

7. Férias. A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

14. Culpa recíproca - Nova redação. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

15. Atestado médico. A justificativa da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos, estabelecida em lei.

18. Compensação. A compensação na Justiça do Trabalho está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

27. Comissionista. É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feridos ao empregado comissionista, ainda que praticista.

29. Transferência. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

Comerciários do interior têm negociação em separado

Ao contrário de anos anteriores, as negociações com os comerciários do interior não foram concluídas de maneira unificada, apesar de terem sido discutidas apenas cláusulas de natureza econômica, como o índice de reajuste e os novos valores para salários normativos. Como não houve consenso quanto à aceitação da proposta feita pelos representantes dos empregados, a assembléia dos sindicatos patronais optou por cada entidade negociar em separado.

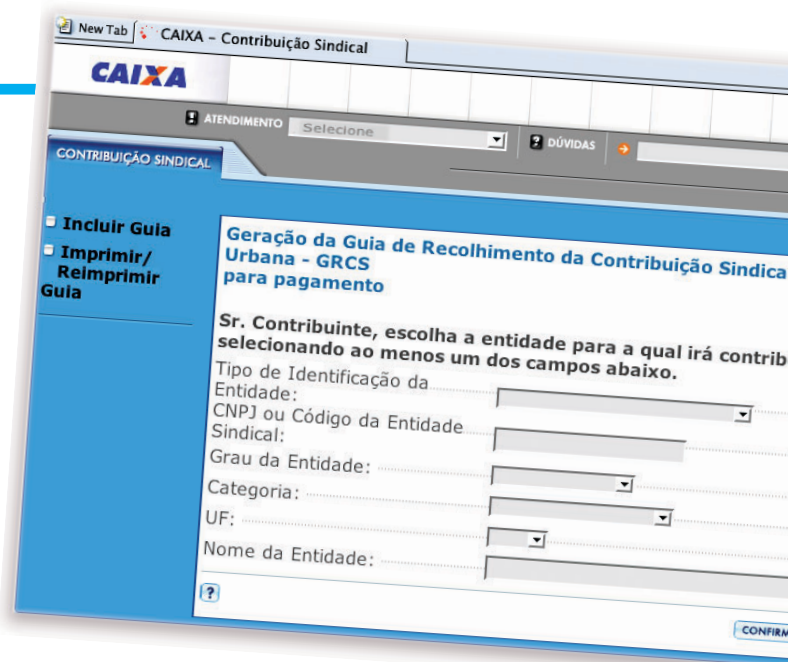
Até o fechamento desta edição não estavam disponíveis os resultados das diferentes negociações em andamento. No próximo número teremos a informação, senão sobre todos os acordos, ao menos daqueles que espelham a média do que vier a ser negociado em todo o Estado.

Nossa sugestão aos contabilistas, pelo menos por hora, é que cada sindicato, de base estadual ou municipal, seja consultado individualmente sobre seu próprio processo negocial.

Em decorrência da fragmentação das tratativas, os índices de reajuste e outras cláusulas podem, eventualmente, diferir de um sindicato para outro, devendo as empresas e os escritórios contábeis de todo o Estado estarem atentos para o índice correto a ser aplicado em determinada base territorial.

Outra recomendação é que tanto empresas quanto escritórios não se baseiem em circulares: é mais cauteloso exigir uma cópia assinada do acordo pelas partes envolvidas, evitando-se, assim, problemas sérios concernentes à aplicação do índice de reajuste, como eventuais pagamentos de diferenças.

Mais informações com os assessores Fernando Marçal e Rubens Caeiro, nos telefones 3254-1739 e 3254-1738, ou ainda com Reinaldo, 3254-1723.



Guia da Contribuição Sindical muda de nome

A Portaria nº 488, de 23 de novembro de 2005, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou o novo modelo da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical, que passou a se chamar Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana - GRCSU, para empregadores, empregados, avulsos, profissionais liberais e agentes ou trabalhadores autônomos, válido para o ano de 2006.

A GRCSU está disponível para preenchimento nos endereços eletrônicos do Ministério do Trabalho e Emprego - (www.mte.gov.br) e da Caixa Econômica Federal (www.caixa.gov.br). A CEF disponibilizará terminais em suas agências para o preenchimento da guia pelos contribuintes que não tiverem acesso a internet.

A nova portaria revoga a de nº 172, mencionada nos **Tome Nota** nºs 25, 26 e 27. A Fecomercio encaminhará as guias para todas as empresas do comércio, via correio. Caso a empresa não receba a guia a tempo, poderá utilizar-se dos endereços eletrônicos do MTE ou da CEF.



Diretor-executivo: Antônio Carlos Borges - Editor: Herbert Abreu Carvalho (hacarvalho@fecomerco.com.br) Consultores jurídicos: Fernando Marçal e Rubens Caeiro Diagramação / Secretaria Gráfica: MAVERPITA - Redação: Rua Dr. Plínio Barreto, 285 - 5º andar CEP 01313-020 - São Paulo - SP - Tels.: (11) 3254-1767 - Fax 3254-1799 - www.fecomerco.com.br