

TOME NOTA

INFORMATIVO JURÍDICO, EMPRESARIAL E CONTÁBIL

FECOMERCIO - Dezembro 2006 - nº 39

PLR é alvo da Previdência

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (PLR), disciplinada pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, é o novo alvo dos fiscais da Previdência Social, que aplicam pesadas multas às empresas que não cumprem todas as regras do dispositivo legal. Muitas delas são pegadas de surpresa por penas pecuniárias que vão de R\$ 300 mil a R\$ 90 milhões, dependendo do porte do negócio.

Ocorre que os empresários precisam cumprir uma série de regras estabelecidas na lei e, como as desconhecem, centenas de empresas têm sido punidas e estão vendo seu orçamento afetado por isso. Uma grande empresa de Minas Gerais foi multada em R\$ 8 milhões. A soma inclui o pagamento retroativo corrigido da contribuição previdenciária dos últimos dez anos, exigido pela Previdência.

Uma das regras principais do pagamento de PLR é o estabelecimento de metas claras e a fixação de valores correspondentes, de acordo com o cumprimento dos objetivos e do cargo do funcionário. Além das multas fixadas pela Previdência, as empresas que não determinam metas e apenas efetuam pagamentos de

valores fixos todos os meses correm o risco de sofrer ações judiciais, caso os trabalhadores decidam alegar que estes valores eram parte do salário e, dessa forma, exigir o recolhimento dos encargos cabíveis.

Equívoco comum também é a não participação, quando da implantação da PLR, de um representante do sindicato dos empregados. Acordos verbais igualmente não funcionam, pois não podem ser comprovados. Muitos acordos e convenções coletivas, entretanto, acabam por fixar valores sem metas, atribuindo, com isso, caráter salarial à PLR.

Há ainda outros problemas: acordos com periodicidade incorreta, metas utópicas ou mal dimensionadas; representantes de sindicatos que desconhecem as regras; critérios inadequados de distribuição; exclusão de trabalhadores e outras práticas que acabam por fazer com que o programa seja improdutivo para as empresas e leve descontentamento aos trabalhadores.

A Fecomercio oferece um serviço de consultoria para implantação da PLR ou avaliação de programas existentes. *Mais informações com James, tel 3254-1779 ou pelo email secretaria22@fecomercio.com.br*



Contribuição Sindical 2007

As empresas do setor de comércio e serviços têm até o dia 31/01/2007 para recolher a contribuição sindical ao sindicato representativo de sua categoria econômica. Para saber qual é esse sindicato consulte o link "enquadre sua empresa" no site www.fecomercio.com.br. Não pague a contribuição sindical para entidades fantasmas: o sindicato da sua categoria reverte a contribuição em benefícios e defende seus interesses. A contribuição sindical é um tributo previsto no art. 580 da CLT. O atraso no seu recolhimento pode acarretar multa e o não recolhimento pode gerar cobrança judicial. A Portaria nº 172 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) extinguiu a "Guia Verde de Contribuição Sindical". A Portaria nº 488 do MTE estabeleceu o novo modelo da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana, com o código de barras padrão Febraban, que pode ser impressa a partir dos portais www.caixa.gov.br e www.mte.gov.br, ou ainda no site da Fecomercio, no caso de empresas já cadastradas. As guias também podem ser solicitadas por telefone às entidades sindicais da categoria.



Planejamento tributário ajuda empresa a sobreviver

No cenário brasileiro atual, o planejamento tributário é imprescindível para o sucesso ou, simplesmente, para a sobrevivência das empresas. Muitas delas, as mais eficientes, investem nesse setor, pois a redução de custos resultante de um planejamento bem elaborado costuma ser considerável, sem contar a redução dos riscos de autuações fiscais.

O planejamento tributário passa longe da sonegação fiscal: sua proposta é adotar atitudes que reduzirão o valor dos tributos devidos em conformidade com a legislação, que é demasiadamente complexa. Por isso, com o auxílio de consultores especializados, torna-se possível cumprir com as obrigações exigidas pelo fisco de maneira correta, sem comprometer o controle de custos.

As obrigações são inúmeras. Além das principais (que ensejam pagamento de tributos), existem as acessórias, que também podem penalizar o contribuinte, se não realizadas a contento. Não basta calcular corretamente o tributo: o contribuinte também deve verificar a forma e o prazo de recolhimento (o que exige conhecimentos acerca do código correto, preenchimento do DARF, etc) e, posteriormente, a informação desse débito, de sua quitação, dentre outras informações ao fisco por meio das Declarações e Demonstrativos.

Atualmente, cada empresa deve ao fisco federal pelo menos

quatro tipos de Obrigações Acessórias por ano (DIRF, DIPJ, DCTF, DACON), sem contar as de cunho específico, como a DITR, a DIMOB e a DECRED, dentre outras, sendo que a periodicidade de algumas dessas obrigações é mensal. Some-se a isso as obrigações das esferas estadual e municipal.

Nesse contexto, aliando-se o estudo da realidade de cada empresa a um profundo conhecimento da legislação, é possível, em muitos casos, diminuir o valor devido de tributos sem infringir a lei. Se considerarmos que cada obrigação acessória a ser preenchida e entregue ao fisco também tem um custo para a em-

presa, igualmente é possível trabalhar com a diminuição de custos, escolhendo o regime de tributação com menos encargos para o contribuinte. Ou, pelo menos, orientando o correto preenchimento de cada Declaração, evitando os aborrecimentos que podem decorrer do envio de informações equivocadas. Isso tudo contribui para diminuir o risco de autuações fiscais e suas conseqüentes penalidades.

Portanto, por ocasião do fim do ano, além de realizar simulações e estudos a fim de escolher o melhor regime de tributação para a empresa em 2007, é importante rever os procedimentos internos envolvidos no cumprimento das obrigações tributárias. Uma boa opção para auxiliar nesse planejamento é a utilização da Ferramen-



Juliana Ono é advogada, consultora de tributos e coordenadora de conteúdo da Fiscosoft Editora

ta de Cálculos Comparativos entre Regimes de Apuração de Tributos, que permite ter uma noção sobre o montante de tributos a pagar pelos regimes do Lucro Presumido, do Lucro Real e do Simples. Basta preencher os dados requeridos para se ter uma idéia do regime mais vantajoso para a empresa. O programa pode ser acessado no site www.mundocontabil.com.br

Contribuição Assistencial

As empresas, quer sejam associadas ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos das respectivas categorias econômicas uma contribuição assistencial, de acordo com os seguintes valores máximos:

SINDICATOS ATACADISTAS	FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
	De R\$ 0,01 até R\$ 300,00	R\$ 450,00
	De R\$ 300,01 até R\$ 600,00	R\$ 720,00
	De R\$ 600,01 até R\$ 1.000,00	R\$ 900,00
	Acima de R\$ 1.000,00	R\$ 980,00
SINDICATOS VAREJISTAS	VALOR	
MICROEMPRESAS	R\$ 120,00	
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 250,00	
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 500,00	
FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS APENAS NA PREFEITURA	R\$ 60,00	

A pedido do Sindicato do Comércio Varejista dos Feirantes do Estado de São Paulo, republicamos a tabela acima, esclarecendo que o valor de R\$ 60,00 refere-se aos feirantes e vendedores "inscritos apenas na prefeitura", expressão que faltou na tabela publicada na edição passada. Esclarece ainda o Sindicato dos Feirantes que os demais integrantes dessa categoria econômica (a maioria) são microempresas com CNPJ e registro na Junta Comercial e Secretaria da Fazenda, e que, portanto, pagam a contribuição de R\$ 120,00. O mesmo se aplica à categoria dos vendedores ambulantes.

TIRE SUAS DÚVIDAS

Contratação de Temporários

Os últimos meses do ano geram grande procura por mão-de-obra temporária. Nos últimos três meses de 2005, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foram admitidos, formalmente, 27,9% dos 912 mil trabalhadores temporários contratados ao longo do ano. A maioria deles se concentra na Região Sudeste e no setor terciário da economia. Sua renda média ficou em torno de R\$ 680, o que gerou injeção de massa salarial de R\$ 160 milhões nos últimos três meses daquele ano.

Essa mão-de-obra é contratada por meio de empresas terceirizadas, sendo que o trabalho temporário é regido pela Lei Federal n.º 6.019/74. A CLT é utilizada somente nos casos em que essa lei a ela remete.

As empresas de mão-de-obra temporária devem ter registro no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), enquanto as empresas clientes, por sua vez, firmam contrato escrito com a fornecedora. A lei só permite esse tipo de contratação para substituição de pessoal do quadro permanente da empresa cliente ou para ampliar o seu quadro de pessoal nos momentos de acúmulo de serviço, limitado a 90 dias. Pela lei, a prorrogação do contrato pelo mesmo período (+ 90 dias) deve ser autorizada pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

O trabalhador temporário deve ter seu contrato de trabalho anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), onde estará registrada sua condição. Ele deverá receber a mesma remuneração dos demais empregados da empresa

cliente para funções equivalentes, ter jornada de trabalho de até oito horas, horas extras com adicional de 50%, no mínimo, repouso semanal remunerado, férias proporcionais, adicional noturno (quando for o caso), seguro acidente e proteção previdenciária.

Se ao término do contrato a empresa tomadora do serviço quiser contratar o trabalhador, não poderá fazê-lo mantendo os três meses de experiência em carteira. Esse contrato já será feito por tempo indeterminado.

Multa de 40% do FGTS na aposentadoria

Em recente decisão, o Supremo Tribunal Federal (STF), mais alta corte de justiça do País, declarou que o § 2º do art. 453 da CLT é inconstitucional.

Esse parágrafo previa que “o ato de concessão de benefício de aposentadoria importa extinção do vínculo de emprego”.

A partir dessa previsão legal, muitas empresas deixaram de depositar na conta vinculada dos empregados aposentados e demitidos, a indenização de 40% prevista na Lei do FGTS para a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho por iniciativa patronal. Elas passaram a entender que, nesse caso, estaria ocorrendo não a rescisão do contrato por vontade do empregador, mas sim a “extinção” pura e simples do contrato, por força da concessão da aposentadoria pelo INSS.

Em pouco tempo, a Justiça do Trabalho recebeu inúmeras ações em que os empregados assim demitidos foram reclamar o pagamento da indenização de 40% do FGTS. O Tribunal Superior do

Trabalho (TST), analisando essas ações, firmou no ano 2.000 o entendimento de que “a aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria” (Orientação Jurisprudencial nº 177 da SDI-I do TST).

Em 2.003, o STF deferiu uma medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade proposta por PT, PDT e PC do B, suspendendo a vigência daquele § 2º até o julgamento final da ação, o que ocorreu agora (11/10/2006). Em 25/10/2006, em razão dessa decisão do STF, o TST revogou a OJ 177, sinalizando que doravante deverá entender que o rompimento do contrato de trabalho em decorrência da aposentadoria não desobriga o empregador de arcar com a indenização de 40% do FGTS.

Mais informações
Fernando Marçal (OAB/SP 86.368)
tel. 3254-1737 e Delano Coimbra
(OAB/SP 40.704) tel. 3254-1738

HOJE

Disponível no portal Fecomercio, Tome Nota Hoje traz diariamente os atos normativos do Poder Executivo e a situação dos projetos que tramitam no Legislativo em nível federal, estadual e municipal, reproduzindo publicações dos diários oficiais da União, do Estado e do Município de São Paulo. Basta acessar www.fecomercio.com.br e clicar no item “Tome Nota Hoje”.

MP altera grau de risco à saúde nas empresas

A Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, promove pelo menos duas alterações importantes em relação à Seguridade Social que podem trazer ônus para as empresas. A primeira refere-se à alteração de grau de risco à saúde, estabelecendo nível mais elevado para efeito de recolhimento à Seguridade Social.

De acordo com a legislação em vigor, as empresas contribuem para a seguridade social de acordo com o grau de risco: se leve, 1%; médio, 2% e alto 3%, incidente sobre a folha de pagamento. Esses graus variam para cada um dos departamentos da empresa. Por exemplo, em uma empresa de produtos químicos, quem trabalha no depósito, em contato direto com as substâncias perigosas, exerce atividade com grau de risco muito superior ao de quem trabalha no escritório.

A MP 316, entretanto, determina em seu artigo 1º que o grau de risco a ser aplicado deverá ser uniforme para toda a empresa, independentemente do setor em que a atividade é exercida pelo trabalhador. Dessa forma, havendo grau de risco superior em um setor, este servirá de paradigma para toda a empresa, independentemente da atividade exercida pelo trabalhador.

Assim, se hoje a empresa pode operar com até três graus de risco, a partir da entrada em vigor da MP passará a operar com um único grau de risco, sempre o mais elevado. Além de representar maior ônus para as empresas, a mudança não trará benefício aos trabalhadores: quando o empregado habilitar-se a receber seus benefícios previdenciários calculados em grau de risco mais elevado, poderá não obter sucesso, se efetivamente não exerceu atividades com o grau de risco agravado.

Outro ponto que merece destaque na MP é o que estabelece a presunção de doença do trabalho. Para isso, basta que o trabalhador apresente ao INSS laudo médico contendo o Código a que corresponde a alegada doença na Classificação Internacional de Doenças. Após a perícia médica estará caracterizada a doença pelo Nexo Epidemiológico entre o trabalho e a empresa.

De acordo com a legislação em vigor, hoje tal nexos decorre da apresentação e do preenchimento, pela empresa, da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Nos termos da MP, entretanto, tal procedimento é dispensado, uma vez que o traba-

lhador fica desonerado de provar que o problema se deu em função da atividade laboral, sendo tal fato, desde logo, presumido como verdadeiro, ainda que a doença tenha sido contraída fora do local ou do horário de trabalho. Em consequência, a empresa é que terá de provar que a doença não decorreu em função da atividade que vinha sendo exercida pelo empregado.

Mais informações com Rafael Noschese (OAB/SP 22.912) tel. 32541757

Varejistas de São Paulo terão crédito mais barato

A Fecomércio e o Sicredi - Sistema de Crédito Cooperativo estabeleceram uma parceria para lançar a Sicredi Metropolitana SP, primeira cooperativa de crédito para o varejo da cidade de São Paulo. A iniciativa objetiva beneficiar, com crédito entre 20% a 25% mais barato que nos bancos, as 270 mil empresas do comércio, indústria e serviços existentes na capital paulista.

“Não adianta reclamar da falta de dinheiro ou das altas taxas de juros. A cooperativa é uma boa alternativa que estimula o auto-financiamento”, explica o diretor-executivo da Fecomércio, Antônio Carlos Borges. Há cerca de dez anos a Fecomércio discutia a criação de uma cooperativa de crédito para o setor.

O Sicredi é um sistema de cooperativas que opera em dez estados (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Pará, Rondônia e Goiás) e reúne um milhão de associados em 126 cooperativas de crédito, cinco cooperativas centrais e um banco cooperativo. Administra R\$ 7 bilhões em ativos, tem R\$ 1 bilhão em patrimônio e R\$ 3,5 bilhões em 350 mil operações de crédito.

A nova cooperativa, depois de autorizada pelo Banco Central, oferecerá aos associados todos os serviços de um banco comercial, como conta corrente, aplicação, cobrança, fundos de investimento, cartão de crédito, internet banking e consórcio. Toda a tecnologia de produtos e sistemas será fornecida pelo Sicredi.

Tome Nota informará em edições futuras sobre os procedimentos a serem adotados pelos interessados em se inscreverem como cooperados.



Diretor-executivo: Antônio Carlos Borges - Editor: Herbert Abreu Carvalho

(hacarvalho@fecomerccio.com.br) Consultores jurídicos: Fernando Marçal e Delano Coimbra

Diagramação: AM&F Informática - Redação: Rua Dr. Plínio Barreto, 285 - 5º andar

CEP 01313-020 - São Paulo - SP - Tels.: (11) 3254-1765 - Fax 3254-1675 - www.fecomerccio.com.br