

## CARF APLICA RETROATIVIDADE BENIGNA AO DECIDIR SOBRE MULTA

O órgão superior na esfera administrativa federal, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), ao definir o valor da multa por atraso na entrega da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Gfip), aplicou o princípio da retroatividade benigna, previsto no art. 106, II, C, do Código Tributário Nacional.

Tal princípio permite aplicar uma lei nova a ato ou fato ocorrido antes de sua vigência, quando for mais benéfica ao contribuinte. A multa pela não entrega da GFIP ou de sua entrega contendo incorreções, era prevista no art. 32, da Lei nº 8.212/1991, redação pela Lei nº 9.528/1997 que estabelecia o seguinte:

- 100% do valor devido, relativo à contribuição previdenciária não declarada, limitada a um teto previsto na lei, caso fosse entregue com incorreções; e
- variável à quantidade de empregados, na hipótese de não entrega da Gfip.

Com o advento da Medida Provisória nº 449/2008, convertida na Lei nº 11.941/2009, revogou o mencionado artigo da lei previdenciária e acrescentou o art. 32 - A que fixou as seguintes multas:

- R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas; e



- 2% do valor da contribuição informada por mês, limitada a 20%, no caso de falta de entrega da declaração ou entrega após o prazo.

O novo texto legal estabelece ainda que as multas poderão ser reduzidas pela metade, quando a declaração for apresentada antes de qualquer procedimento de ofício ou em 25% quando apresentada no prazo fixado em intimação. A multa mínima é de R\$ 200,00 por falta de entrega de declaração sem movimento ou de R\$ 500,00 nos demais casos.

A Receita Federal do Brasil editou a IN RFB nº 1.027/2010 que determina que a partir

de 1º dezembro de 2008 (data da entrada em vigor da MP nº 449/2008), no caso de lançamento de ofício, a multa é a prevista no art. 44 da Lei nº 9.430/1996. Tal regra decorre do entendimento de que a nova regra, mais benéfica, é aplicável apenas nos casos de falta de pagamento e não de falta de entrega da declaração.

Assim, nos termos do voto vencedor do Conselheiro Gonçalo Bonet Allage, a 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais, ao analisar o Recurso Especial nº 244.711, esclareceu que a norma previdenciária estabelece três espécies de multa:

- **Multa por descumprimento de obrigação acessória:** redação original (§ 5º, art. 32) e redação atual (incisos I e II, art. 32-A);
- **Multa de mora:** redação original (art. 35) e redação atual (art. 35);
- **Multa de ofício:** redação original (sem previsão) e redação atual (art. 35-A);

Nos termos do voto vencedor, “ainda que o contribuinte tenha pago integralmente as contribuições previdenciárias devidas, estará sujeito à penalidade pela ausência de apresentação ou pela entrega com omissões ou com incorreções da GFIP (artigo 32A da Lei nº 8.212/91).



### TIRE SUAS DÚVIDAS

*Sobre a normatização do contrato de experiência*  
pág. 02 E 03

### DIRETO DO TRIBUNAL

*Análise de tributos indevidos e súmulas do TST*  
pág. 04

### TRIBUNA CONTÁBIL

*A Lei n.º 12.551 que normatiza o trabalho à distância, por José Pastore*  
pág. 05

## CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - DÚVIDAS FREQUENTES



### **O contrato de experiência pode ser prorrogado?**

O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez e desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias (art. 451 CLT).

### **Como fica o contrato de experiência para o empregado que se afasta por mais de 15 dias por auxílio-doença?**

Havendo afastamento por auxílio-doença por mais de 15 dias durante o contrato de experiência, os 15 primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do 16º dia, o contrato é suspenso e os dias serão pagos pelo INSS. A partir da alta médica, o empregado retorna normalmente ao trabalho e continua o cumprimento do contrato até o seu vencimento.

### **E quando o afastamento ultrapassa a data de vencimento do período de experiência, pode o empregador efetuar o desligamento normal?**

O § 2º do art. 472 da CLT prevê que, uma vez acordado entre as partes, o tempo de afastamento não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação. Assim, se houver neste contrato uma cláusula prevendo o artigo referido, após o afastamento do empregado o contrato será suspenso. Após a alta por parte do INSS e retorno do empregado, este irá trabalhar normalmente os dias faltantes para completar o período de experiência, quando se extinguirá o contrato.

### **Considerando que o afastamento do empregado tenha sido por acidente de trabalho e o contrato de experiência não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da CLT, o que irá acontecer se o afastamento ultrapassar a data de vencimento do contrato?**

Neste caso, o contrato irá se extinguir normalmente na data do vencimento, uma vez que o contrato não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da CLT e por neste tipo de contrato não prevalecer a garantia do emprego em função do acidente de trabalho.

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado. Por outro lado, o empregado, na vigência do período, poderá saber se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Embora previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de experiência ainda levanta muita dúvida. O **Tome Nota** selecionou algumas perguntas mais frequentes sobre o assunto.

### **Como funciona o contrato de experiência?**

O contrato de trabalho de experiência possui prazo máximo de 90 dias, conforme dispõe o parágrafo único do art. 445 da CLT. Caso não ocorra a extinção normal no prazo de vencimento, o contrato de trabalho passa a ser contrato de prazo indeterminado.

## TIRE SUAS DÚVIDAS

**Quais os tipos de estabilidade provisória garantidos durante o contrato de experiência?**

A legislação previdenciária determina que o empregado que sofrer acidente do trabalho terá assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de 12 meses, a contar da cessão do auxílio-doença acidentário, independentemente da concessão de auxílio-acidente.

Contudo, a estabilidade por acidente de trabalho não altera a natureza do contrato de experiência, que é incompatível com qualquer forma de estabilidade, inclusive a da gestante, do dirigente sindical e membro da CIPA.

**Há aviso prévio na rescisão antecipada do contrato de experiência?**

Qualquer das partes pode rescindir antes do prazo o contrato de experiência. Contudo, só haverá aviso prévio se houver no

contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada, conforme dispõe o art. 481 da CLT.

**Se o empregador dispensar o empregado em contrato de experiência antes do término, o que acontece?**

Não havendo cláusula recíproca de direito de rescisão conforme prevê o art. 481 da CLT, o empregador, ao dispensar o empregado antes do término, fica obrigado ao pagamento de indenização igual à metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do contrato, conforme dispõe o art. 479 da CLT.

**O empregador pode rescindir o contrato de experiência se o vencimento ocorrer 30 dias antes da data-base?**

Sim. A indenização adicional prevista no art. 9º da Lei 7.238/84 não será devida neste caso, pois só haverá a indenização quando ocorrer a rescisão sem justa causa.

VERBAS RESCISÓRIAS	EXTINÇÃO NORMAL	RESCISÃO ANTECIPADA EMPREGADO	RESCISÃO ANTECIPADA EMPREGADOR	FALECIMENTO DO EMPREGADO
SALDO DE SALÁRIO	SIM	SIM	SIM	SIM
SALÁRIO-FAMÍLIA	SIM	SIM	SIM	SIM
13º SALÁRIO PROPORCIONAL	SIM	SIM	SIM	SIM
FÉRIAS PROPORC. + 1/3 CONSTITUCIONAL	SIM	SIM	SIM	SIM
INDENIZAÇÃO ART. 479 DA CLT	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
INDENIZAÇÃO ART. 480 DA CLT	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
DEPÓSITO FGTS DO MÊS DA RESCISÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
DEPÓSITO FGTS MÊS ANTERIOR	SIM	SIM	SIM	SIM
MULTA 40% DO SALDO DO FGTS	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
SAQUE DO FGTS	SIM	NÃO	SIM	SIM
SEGURO-DESEMPREGO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO

## DIRETO DO TRIBUNAL

STF

## CNC QUESTIONA NO STF PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DE TRIBUTOS

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) ajuizou Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 248) no Supremo Tribunal Federal (STF) com o objetivo de se restabelecer como início da contagem de prazo prescricional para pedidos de repetição, a data da declaração de inconstitucionalidade.

Na ação, a entidade sustenta que, de acordo com a regra geral do artigo 168, inciso I, do Código Tributário Nacional, o prazo para pleitear a restituição de tributos indevidos, ou recolhidos a maior, é de cinco anos, contados “da data da extinção do crédito tributário”.

No caso dos tributos declarados inconstitucionais pelo STF, a dúvida quanto ao início da contagem prescricional foi definida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em 1994, no sentido de que o prazo teria início com a decisão do STF que reconheceu a invalida-

de da cobrança. Essa orientação, segundo a CNC, foi aplicada pelo STJ em quase cem decisões na década seguinte e era seguida por todos os demais tribunais.

Todavia, o próprio STJ mudou seu posicionamento no julgamento do REsp 435835/SC, entendendo que esse prazo teria início no fato gerador do recolhimento do tributo. Em consequência, diversas ações em curso foram atingidas perecendo os direitos nelas discutidos surpreendendo contribuintes que seguiram orientação anterior.

Por estes e outros argumentos a CNC pede que o STF, em caráter liminar, suspenda o andamento de processos ou os efeitos de decisões judiciais que tratem do tema. No mérito, pede que seja conferida ao artigo 168, inciso I, do Código Tributário Nacional “interpretação conforme a Constituição”.

*Fonte: Supremo Tribunal Federal – Adaptado*

TST

## TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO APROVA NOVAS SÚMULAS E ALTERA ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

Em sessão extraordinária realizada no dia 06/02/2012, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou a edição de quatro novas súmulas de sua jurisprudência, converteu uma orientação jurisprudencial (OJ 357) em súmula, e aprovou também alterações na redação de uma súmula e de duas orientações jurisprudenciais. Em destaque, eis ementa das principais súmulas:

**SÚMULA Nº 430** - Convalida os contratos de trabalho firmados com entes da Administração Pública indireta sem concurso público, nas hipóteses em que são mantidos os contratos após privatização do respectivo ente.

**SÚMULA Nº 431** - Estabelece como critério para os cálculos do salário-hora, de empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, o divisor 200 (duzentos).

**SÚMULA Nº 433** - Em matéria processual, no que tange a admissibilidade de embargos, ficou sumulado que a admissibilidade deste recurso contra acórdão de Turma em recurso de revista em fase de execução, publicado na vigência da lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

**SÚMULA Nº 434** - O Plenário do Tribunal Superior do Trabalho converteu a Orientação Jurisprudencial nº 357 na presente súmula. Esta trata da interposição de recurso antes da publicação do acórdão impugnado. Nestes casos, a medida recursal é tida como extemporânea, isto é, fora do prazo, o que acarreta na inadmissibilidade, deixando a parte, portanto, de cumprir seu prazo.

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - Adaptado*



## TRABALHO DISTANTE, PROBLEMAS PRÓXIMOS

José Pastore\*

A Lei n.º 12.551, aprovada no fim de 2011, pretendeu explicitar que o trabalho realizado à distância, inclusive por meios telemáticos, deve ser remunerado. Nada mais necessário. Afinal, todos os tipos de trabalho precisam ser remunerados. Apesar da sua boa intenção, a nova lei gerou inúmeras discussões.

O trabalho à distância disparou nos últimos 20 anos, com ou sem telemática, e sob formas variadas.

Há os que trabalham como autônomos mediante contratos de prestação de serviços, de modo contínuo ou intermitente. Estão nesse caso os que desenvolvem atividades em casa, no transporte, no hotel. Uns fazem cálculos de estruturas de concreto; outros, criam sistemas de informática. Há os que traduzem textos, costuram roupas, editam vídeos, compõem músicas, montam planos de viagens, enviam e-mails e outros que formam uma gigantesca rede de trabalhadores a distância. Por não terem vínculo empregatício, a Lei n.º 12.551 não os alcança. Eles são remunerados com base em contratos de prestação de serviços que firmam com os seus contratantes. Nesse ponto a lei é clara e se aplica apenas aos que têm vínculo empregatício - quando há subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade.

Mas aqui também há variações. São comuns os casos em que a atividade do em-

pregado é realizada sempre em casa ou em plataformas de trabalho, ainda que vez por outra ele compareça na sede do empregador. Para eles, a jornada e a remuneração são definidas nos contratos individuais de trabalho ou em acordos e convenções coletivas.

Os casos mais complexos ocorrem quando o empregado trabalha na empresa e é acionado após a jornada normal por meios diversos, inclusive telemáticos. Alguns são mais claros do que outros. Por exemplo, é evidente que o profissional que fica online com seu chefe durante várias horas e após a jornada normal deve receber pelo que faz.

Mas, como a lei não define as regras de anotação de tempo trabalhado, as condições de trabalho ou o valor de remuneração, há muitos casos obscuros.

Será que uma simples pergunta que é respondida com uma frase (por telefone ou e-mail) justifica a cobrança de hora extra? O bom senso diz que não. Todavia, o que dizer se essas perguntinhas forem feitas de hora em hora, nos fins de semana ou durante as férias?

Como tratar o caso do empregado que, após a jornada normal, gasta três horas no computador em casa fazendo um curso para o seu aperfeiçoamento profissional e de utilidade para a empresa? Como o curso interessa às duas partes, não seria lógico ser remunerado pela empresa? Haveria um rateio do tempo?

A lei não detalhou essas regras nem poderia fazê-lo em razão das peculiaridades dos setores de atividade, das profissões, dos cargos, dos horários etc. O que serve para os profissionais de Tecnologia da Informação não serve para os enfermeiros, para professores, jornalistas ou estivadores, e assim por diante. Nenhuma lei tem condições de abranger todas as formas de trabalho no mundo atual.

Por isso, teria sido muito mais eficaz se o legislador tivesse estabelecido que, "no caso dos empregados, as regras para remunerar o tempo do trabalho exercido à distância, inclusive por meios telemáticos, serão definidas nos contratos individuais, nos acordos e nas convenções coletivas". Na fixação dessas regras as partes teriam liberdade total para usar e abusar dos detalhes. E, no caso de impasses, os magistrados teriam sobre a mesa as regras estabelecidas pelas próprias partes (um excelente guia) para orientar o seu julgamento.

Mais uma vez os parlamentares usaram de suas atribuições para aumentar a insegurança jurídica, deixando um verdadeiro "abacaxi" para a Justiça do Trabalho.

\* José Pastore é presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP

LEMBRETE

### JUCESP EXTINGUE AS GUIAS DE RECOLHIMENTO DE RECEITAS ESTADUAIS

A partir de 1º de março a Junta Comercial do Estado de São Paulo - Jucesp, só aceitará pagamentos pelos seus serviços por meio do Documento de Arrecadação de Receitas Estaduais (Dare), que entra para substituir as Guias de Recolhimento de Receitas Estaduais (Gare).

Com a medida, os comprovantes de pagamento de Gares que tiverem sido feitos até o prazo final de 29 de fevereiro ainda serão aceitos pela Jucesp até o dia 30 de abril. A partir de maio, terão validade apenas pagamentos feitos por intermédio de Dare.

LEMBRETE

### PAGAMENTOS DO SIMPLES NACIONAL PODERÃO SER FEITOS ATÉ 12/3

Entrou em vigor, em janeiro de 2012, a nova modalidade de pessoa jurídica: Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (Eireli), instituída pela Lei nº 12.441/2011.

A Eireli é uma empresa constituída por uma única pessoa com responsabilidade limitada, ou seja, o patrimônio pessoal do sócio, em regra, é protegido das dívidas da empresa. Contudo, nesse novo tipo societário, o capital social deve corresponder a pelo menos 100 vezes o valor do salário mínimo vigente, atualmente R\$ 622.

## INDICADORES

## IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal 12.469/2011

## TABELA PARA CÁLCULO DO RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

BASES DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARC. DEDUZIR (R\$)
ATÉ 1.637,11	-	-
DE 1.637,12 A 2.453,50	7,5	122,78
DE 2.453,51 ATÉ 3.271,38	15	306,80
DE 3.271,39 A 4.087,65	22,5	552,15
ACIMA DE 4.087,65	27,5	756,53

DEDUÇÕES: A) R\$ 164,56 POR DEPENDENTE; B) PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C) R\$ 1.637,11 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D) CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E) R\$ 3.091,35 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. (LEI Nº 11.482/2007)

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A partir de 1º de janeiro de 2012 (Portaria Interministerial nº 2/2012 c.c. Art. 90 do ADCT)

## TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS (EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (1 e 2)
ATÉ R\$ R\$ 1.174,86	8%
DE R\$ 1.174,87 ATÉ R\$ 1.958,10	9%
DE R\$ 1.958,11 ATÉ R\$ 3.916,20	11%

(1) EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO. (2) EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1/1/08.

## SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

R\$ 622,00 A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2012 - (DECRETO Nº 7.655/2011)

## SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

1. R\$ 600,00(\*) / 2. R\$ 610,00(\*) / 3. R\$ 620,00(\*)

(A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2011 - LEI ESTADUAL Nº 14.394/2011)

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

## SALÁRIO FAMÍLIA

ATÉ R\$ 608,80 R\$ 31,22  
DE R\$ 608,81 ATÉ R\$ 915,05 R\$ 22,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2012 (PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 2/2012)

	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO
TAXA SELIC	0,91%	0,89%	-
TR	0,09%	0,09%	0,00%
INPC	0,51%	-	-
IGPM	(-) 0,12%	0,25%	-
BTN + TR	R\$ 1,56	R\$ 1,57	R\$ 1,57
TBF	0,85%	0,86%	0,73%
UFM	R\$ 102,02	R\$ 108,12	R\$ 108,66
UFESP (ANUAL)	R\$ 17,45	R\$ 18,44	R\$ 18,44
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,19	R\$ 22,24	R\$ 22,44
SDA (SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL)	2,2569	2,2686	2,2799
POUPANÇA	0,59%	0,59%	0,50%
UFIR*	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67 EM 26/10/2000, *ENTRE JANEIRO E DEZEMBRO DE 2000 VALIA R\$ 1,0641		

OBS: OS ÍNDICES FORAM ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO.

## AGENDA MARÇO/2012 - TRIBUTOS FEDERAIS

VENCIMENTO	TRIBUTOS
07/03/2012	FGTS COMPETÊNCIA 02/2012
15/03/2012	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 16 A 29/02/2012 PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) COMPETÊNCIA 02/2012
20/03/2012	IRRF COMPETÊNCIA 02/2012 PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA) COMPETÊNCIA 02/2012 SIMPLES NACIONAL COMPETÊNCIA 02/2012
23/03/2012	COFINS COMPETÊNCIA 02/2012 PIS-PASEP COMPETÊNCIA 02/2012 IPI COMPETÊNCIA 02/2012
30/03/2012	COFINS/CSL/PIS-PASEP RETENÇÃO NA FONTE PERÍODO 1º A 15/03/2012 IRPF CARNE-LEÃO COMPETÊNCIA 02/2012 CSL COMPETÊNCIA 02/2012 IRPJ COMPETÊNCIA 02/2012

## TOME NOTA



**PRESIDENTE:** Abram Szajman  
**DIRETOR EXECUTIVO:** Antonio Carlos Borges  
**COLABORAÇÃO:** Assessoria Técnica  
**COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO:**  
Fischer2 Indústria Criativa  
**EDITOR CHEFE:** Jander Ramon  
**EDITORA EXECUTIVA:** Selma Panazzo  
**PROJETO GRÁFICO E ARTE:** TUTU  
**FALE COM A GENTE:** aj@fecomerco.com.br  
R. Dr. Plínio Barreto, 285 - Bela Vista - 01313-020  
São Paulo - SP - www.fecomerco.com.br

Mostre seu produto na vitrine do melhor ponto de São Paulo

Anuncie na **Revista Comércio & Serviços**.  
A única que fala diretamente com todas as empresas do segmento no Estado de São Paulo

www.fecomerco.com.br  
revista@fecomerco.com.br

