

NOVA LEI CRIA DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIFICAÇÃO

Publicada em 12 de maio, a Lei nº 13.444/2017 instituiu o Documento de Identidade Nacional (DIN), que visa a desburocratizar a vida do cidadão brasileiro, facilitar as relações com o Poder Público e coibir falsificações de documentos.

Com validade em todo o território nacional, o DIN reunirá em um único número de identificação dados civis, biométricos e foto, e deve contar com um chip, para aumentar sua segurança. A previsão é de que ele unificará cerca de 20 documentos de identificação atualmente utilizados no Brasil. O Registro Geral (RG), o Cadastro de Pessoa Física (CPF) e o Título de Eleitor são alguns exemplos de documentos que serão unificados. Já o passaporte, por se tratar de um documento exigido em outros países, e a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), que pode ser retida pelas autoridades policiais, não serão substituídos. O DIN faz prova de todos os dados nele inclusos, dispensando a apresentação dos documentos que lhe deram origem ou que nele tenham sido mencionados.

O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) será responsável por organizar o banco de dados nacional com informações de identificação de todos os cidadãos, para uso dos órgãos públicos. A base de dados será da própria Justiça Eleitoral e de outros registros e cadastros, como da Receita Federal e dos Estados. O DIN será expedido pela Justiça Eleitoral, mas também poderá ser emitido por institutos de identificação civil dos Estados e do Distrito Federal e por outros órgãos mediante delegação do TSE, e sempre certificação da Justiça Eleitoral.

O documento de identificação emitido por entidade de classe, como é o caso do CRC, somente será validado se atender aos requisitos de biometria e de fotografia estabelecidos para o documento unificado. As entidades de classe terão dois anos para adaptar seus documentos aos requisitos estabelecidos para o DIN. A troca do documento não será imediata. Em um primeiro momento será feito um cadastro central, e num segundo momento haverá a unificação do número. A



previsão inicial é de conclusão do cadastro entre os anos de 2020 e 2022.

Portanto, os documentos antigos continuarão valendo e a substituição acontecerá quando vencer sua validade e a Justiça Eleitoral tiver concluído as etapas de implementação e de coleta das informações biométricas necessárias à expedição do DIN. [&]

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Regras de uso de computador e celular em ambiente laboral

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Justa causa por utilização excessiva de celular no trabalho

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Fisco paulista quer imposto de dinheiro da repatriação

USO DO COMPUTADOR E CELULAR NO AMBIENTE DO TRABALHO



A utilização indevida de ferramentas tecnológicas, como computador ou aparelho celular, durante o expediente laboral para fins particulares causam muitas dúvidas nas relações trabalhistas. Assim, nesta edição, o **Tome Nota** selecionou as perguntas mais comuns sobre o tema.

O empregador pode monitorar os e-mails de seus empregados e o acesso à internet?

Sim. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) se consolidou pela possibilidade de o empregador monitorar os e-mails corporativos, uma vez que o endereço eletrônico e o acesso à internet são de propriedade da empresa.

Por que o e-mail corporativo é considerado propriedade da empresa?

Porque é um recurso fornecido por ela para uso profissional. Para acessá-lo, o empregado se utiliza do computador, do provedor e do próprio endereço eletrônico que lhe foi disponibilizado e custeado pelo empregador.

Os e-mails pessoais acessados do computador da empresa podem ser monitorados?

Não se recomenda o monitoramento de e-mails pessoais, pois, neste caso, o Poder Judiciário tem posicionamento contrário à sua realização. Entende-se que o e-mail particular, mesmo quando acessado do provedor da empresa, mantém as garantias constitucionais de privacidade e ao sigilo de correspondência.

É preciso avisar aos funcionários antes de a empresa implantar o monitoramento?

É aconselhável que a empresa dê ciência aos funcionários de que o monitoramento será realizado. O regulamento de segurança deve ser apresentado aos empregados e constar, por exemplo, de vinculação numa das cláusulas de contrato de trabalho. Pode até ser objeto de convenção coletiva. É conveniente que haja sempre avisos os- tensivos sobre essas regras.

E o que a lei prevê?

No caso específico do monitoramento do uso de e-mails e do acesso à internet, não há nenhuma legislação específica sobre o assunto. Mas alguns dispositivos genéricos podem esclarecer a questão. O Código Civil, por exemplo, prevê que aquele que causar prejuízos a alguém é obrigado a indenizá-lo. Estabelece ainda que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus funcionários no exercício do seu trabalho (artigo 932, III). Outra lei importante, o Estatuto da Criança e do Adolescente prevê que o empregador também pode ser responsabilizado por fornecer os meios (computador, acesso à internet etc.) pelos quais seu funcionário pratica pedofilia, se tinha conhecimento, mas não fez nada para impedir isso (artigo 241-A, parágrafo 1º, II). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concede ao empregador o “poder de direção” das atividades funcionais de seu empregado, o que significa dizer

que ele poderá fiscalizá-lo, repreendê-lo e estabelecer normas de procedimento dentro de sua empresa (artigo 2º). E não é só. O empresário tem a segurança também de que o empregado poderá ser penalmente punido se, mediante o acesso à internet ou o uso de e-mail, divulgar informações confidenciais da empresa ou, ainda, praticar atos que deslealmente gerem vantagens aos concorrentes (artigo 154, CP).

O empresário pode ser responsabilizado por atos praticados por seus funcionários na internet?

Sim. O empresário é responsável pelas consequências de atos ilícitos praticados por seus funcionários por meio de recursos da empresa que venham a prejudicar outras empresas ou pessoas. Além disso, o empregador é obrigado a manter o controle da disciplina em ambiente de trabalho.

Como manter um ambiente de trabalho agradável e não constranger o funcionário?

É importante que as empresas garantam a liberdade do funcionário de utilizar alguns recursos mesmo para questões particulares. As ferramentas de controle permitem verificar de que forma isso está sendo feito, por exemplo, por pesquisa do conteúdo de mensagens particulares e tempo gasto em sites não voltados para uso profissional. Alguns intervalos no trabalho servem para que o funcionário relaxe e retome as atividades com mais

disposição, o que aumenta seu rendimento e se torna um fator favorável para a empresa. Assim, a utilização do e-mail e da internet para fins particulares não deve ser negada por completo, desde que seja moderada e em observância da lei, da moral e dos bons costumes.

E com relação ao uso do celular no ambiente do trabalho, é possível proibir?

Sim, o empregador pode limitar ou até proibir o uso de aparelhos celulares no ambiente de trabalho. Tal possibilidade tem como fundamento legal a relação de subordinação entre empregado e empregador (artigos 2º e 3º da CLT). Contudo, o empregador deve dar ciência ao empregado da proibição no ato da contratação e é aconselhável que tal proibição conste do regulamento inter-

no da empresa. Além disso, recomenda-se que o empregador permita que seus empregados utilizem o aparelho fixo para situações emergenciais.

O empregado pode ser dispensado por justa causa pelo mau uso dos equipamentos eletrônicos da empresa?

Depende. Além dos motivos para demissão por justa causa já previstos na CLT, a implantação de um regulamento de segurança poderá fornecer ao empregador uma garantia de quais procedimentos poderão ser considerados corretos pela empresa. No caso do uso indevido pelo funcionário, o empresário deve registrar previamente as advertências feitas a ele. Dessa forma, poderá caracterizar e documentar o motivo para a eventual dispensa

por justa causa, se o funcionário não mudar de conduta. Mas é claro que, dependendo da gravidade do ato praticado pelo funcionário (pedofilia pela internet, por exemplo), não é necessária a aplicação de várias advertências.

E o uso do celular pode ensejar dispensa por justa causa?

Na hipótese de seu uso configurar uma das situações enumeradas no artigo 482 da CLT, é possível a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Exemplo: o empregado que desvia sua atenção ao serviço para consultar e enviar mensagens pelo aplicativo WhatsApp poderá ser enquadrado na hipótese prevista na letra “e” (desídia no desempenho das respectivas funções). [8]

**MAIS UMA FACILIDADE
PARA VOCÊ ECONOMIZAR
O SEU RECURSO MAIS
PRECIOSO: TEMPO.**

Empresário, com tantas atividades para realizar no dia a dia, o seu tempo é essencial. Por isso, a FecomercioSP e os seus sindicatos afiliados desenvolvem ferramentas que possam facilitar a rotina e as operações da sua empresa.

Agora, além de mais moderno e agradável, o portal ganhou novo design, concebido para oferecer uma navegação exclusiva com os assuntos mais relevantes para você.

Acesse e aproveite o novo portal do **Programa Relaciona** que vai facilitar o seu dia a dia.

TRT 9

JUSTA CAUSA POR USO EXCESSIVO DE CELULAR NO TRABALHO

A 6ª Turma do Tribunal Regional Federal (TRF) da 9ª Região manteve a justa causa aplicada a um serralheiro que, mesmo advertido várias vezes, não cumpriu a regra de segurança da empresa que vedava o uso do telefone celular durante o horário de expediente. A decisão, da qual cabe recurso, manteve o entendimento de sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Maringá.

O autor do processo trabalhou em uma pequena serralheria por quase dois anos, entre julho de 2013 e abril de 2015. A execução do serviço envolvia manipulação de máquinas de corte, polimento e soldas, além de produtos químicos com algum grau de toxicidade. Por causa do risco, e como for-

ma de não haver distrações, era norma da empresa que não se utilizasse o celular durante o expediente.

Para a relatora do processo, a desembargadora Sueli Gil El-Rafih, o estabelecimento de normas de segurança para os funcionários é um dever do empregador. “Inclui-se no poder diretivo do empregador o estabelecimento de regras e padrões de conduta a serem seguidos pelos seus empregados durante os horários de trabalho, entre os quais a lícita proibição do uso de aparelho celular”, destacou.

No processo, o reclamante argumentou que a dispensa com justa causa foi aplicada por perseguição, após ter cobrado o pagamento de adicional de periculosi-

dade. Entretanto, não houve prova de tal retaliação, ou de que a medida foi desproporcional, nem de que se tenha ignorado punições de cunho educativo, como advertência ou suspensão.

Em documentos, a microempresa comprovou que, além de alertar informalmente o ex-empregado, ainda aplicou advertência formal e suspensão disciplinar, pelo mesmo motivo. Desse modo, demonstrou que a insubordinação do empregado foi constante, motivando a demissão com justa causa. “Não resta dúvida de que a demandada logrou êxito em demonstrar os fatos ensejadores da aplicação do art. 482 da CLT (que trata de dispensa por justa causa), alegados em defesa”, afirmou nos autos a relatora (PR-08562-2015-661-09-00-6-ACO-02886-2017). [&]

Fonte: *Tribunal Regional Federal da 9ª Região – adaptado*

TST

DISPENSA POR DECLARAÇÃO FALSA PARA VALE-TRANSPORTE

Dispensado, após processo administrativo que investigou fraude no seu pedido de vale-transporte por três anos, um agente de apoio técnico não obteve, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a reforma da decisão que reconheceu a justa causa alegada para a demissão. De acordo com a 6ª Turma do TST, que rejeitou recurso do agente, cabia a ele demonstrar o seu direito, o que não foi feito.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região (Campinas/SP), o processo administrativo concluiu que o trabalhador teria apresentado declaração falsa de residência para obtenção indevida de vale-transporte, e que o benefício foi pago

de uma só vez, no valor de R\$ 13,6 mil, relativo ao período de 2008 a 2011. Destacou que o endereço verdadeiro do trabalhador era Campinas, mas, para receber o vale-transporte, ele declarou falsamente que morava em Ibitinga e Sumaré.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Araquara (SP) declarou nula a dispensa e determinou a reintegração do agente por concluir que não havia provas suficientes para demonstrar que ele tivesse prestado declaração falsa de endereço, e que competia à fundação apresentar prova testemunhal.

Ao reformar a sentença, o TRT destacou que não competia à empregadora reapresentar provas que já haviam sido regular-

mente expostas no processo administrativo, e que havia “prova robusta, convincente e inegável” da conduta irregular do empregado. Caberia a ele apresentar provas documentais ou testemunhais de que o processo administrativo não observou o devido requisito legal, ou que os fatos a ele imputados eram inverídicos, o que não ocorreu.

No TST, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do recurso, afastou a violação dos artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do Código de Processo Civil (CPC) de 1973, conforme indicado pelo trabalhador, porque houve correta distribuição do ônus da prova. Segundo o relator, incumbia ao agente a demonstração de fato constitutivo de seu direito, visto que a empregadora comprovou, com base na prova constante nos autos, a sua conduta irregular (Processo: RR-10003-19.2014.5.15.0151). [&]

Fonte: *Tribunal Superior do Trabalho (TST)*



IMPOSTO DE DINHEIRO DA REPATRIAÇÃO

As questões de insegurança jurídica e de inconstitucionalidade de medidas exigidas aos contribuintes pelos entes públicos têm se tornado cada vez mais comuns. O mais recente caso é a tentativa da Secretaria da Fazenda de São Paulo (Sefaz/SP) de cobrar o Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) de paulistas que aderirem à repatriação.

Meses após a adesão e o preenchimento da Declaração de Regularização Cambial e Tributária, esses contribuintes foram surpreendidos pelo Comunicado CAT nº 9/2017, da Sefaz/SP, exigindo a declaração do ingresso ou não na repatriação e dos valores de doações e heranças.

O sigilo de informações divulgadas ao RERCT está garantido no artigo 7º da Lei nº 13.254/2014, que proíbe a Receita Federal do Brasil, o Banco Central e qualquer instituição a divulgar ou compartilhar dados com os Estados, o Distrito Federal e os municípios.

Entretanto, após a repatriação, o contribuinte precisa retificar suas Declarações de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF) de anos anteriores para incluir os recursos trazidos do exterior. Os demais entes têm acesso a essas alterações, tendo em vista que os dados da DIRPF são compartilhados entre a Receita Federal e as receitas estaduais, de acordo com convênios firmados, o mesmo valendo para o alinhamento com a contabilidade, que são transmitidas para o ambiente Sped. Portanto, essa alteração do patrimônio do contribuinte pode ser facilmente identificada, sem a riqueza de detalhes da Dercat para saber se o avanço patrimonial está relacionado com o fato jurídico tributário que enseja a incidência e cobrança do ITCMD, e talvez esteja aí um ponto de discussões judiciais entre Fisco e contribuinte.

Ao participar de um evento promovido pela Fiesp em maio do ano passado, questionei os representantes da Receita Federal sobre a possibilidade de cobrança de ITCMD. Em resposta, destacaram a intenção de criação de um código impeditivo ou de uma retificadora alternativa, o que acabou não se concretizando.

Vale destacar outra questão que impede essa cobrança do ITCMD. De acordo com

a Constituição Federal, nos casos em que o doador tenha domicílio ou residência no exterior e naqueles em que possua bens, residente ou domiciliado, ou tenha seu inventário processado no exterior, é obrigatória a edição de uma lei complementar para regulamentar a cobrança do tributo pelos Estados, o que nunca aconteceu, e é matéria pendente de julgamento no STF. Outro objeto de judicialização é o problema da decadência: doações ou transmissões realizadas há mais de cinco anos não poderão ser objetos de lançamento.

Essas incertezas podem impactar a nova fase da repatriação. A Lei nº 13.428/2017 trouxe uma nova oportunidade para quem deseja regularizar a situação dos bens mantidos no exterior antes de 30 de junho de 2016 com o Fisco brasileiro. O período de adesão vai até 31 de julho.

Por tudo isso e outras situações de instabilidade, constatamos que uma das urgências para o desenvolvimento do País é a segurança jurídica, regras claras, edição de leis que tenham o mesmo peso para todos, considerando a equidade e as especificidades. Assim como os contribuintes devem atender às exigências e se adaptar, os entes também não podem passar por cima da Constituição e de nenhuma outra lei. [&]

Márcio Massao Shimomoto, presidente do Sesccon-SP e da Aescon-SP

LEMBRETES

NOVA VERSÃO DO SITE DO PROGRAMA RELACIONA FACILITA NAVEGAÇÃO

Nascido com a proposta de reunir em um mesmo lugar soluções, serviços, benefícios e pareceres técnicos, desde 2011 o Programa Relaciona atende aos mais de 150 sindicatos filiados à FecomercioSP. Para melhorar ainda mais esse atendimento, o portal do programa foi aprimorado. Ganhou uma interface muito mais intuitiva para facilitar a navegação dos usuários. Também passou a oferecer espaços exclusivos para sindicatos, contadores e empresários, nos quais cada segmento encontra ferramentas específicas para suas necessidades. Confira: www.programarelaciona.com.br.

EXCLUSÃO DO ICMS DA BASE DE CÁLCULO DO SIMPLES NACIONAL

Em seu portal, a Receita Federal publicou esclarecimento sobre as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que concluíram pela impossibilidade de o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) compor a base de cálculo da Cofins e PIS/Pasep. Segundo a Receita, tais decisões não se aplicam aos optantes pelo Simples Nacional. A base de cálculo da Microempresa (ME) e da Empresa de Pequeno Porte (EPP) está prevista no artigo 3º, parágrafo 1º, da Lei Complementar nº 123/2006, cuja constitucionalidade o STF não julgou nesses processos, estando, portanto em pleno vigor.

JUNHO
2017

07

FGTS
COMPETÊNCIA 5/2017
SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 5/2017

16

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 5/2017

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 5/2017

IRRF
COMPETÊNCIA 5/2017

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 5/2017

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 5/2017

23

COFINS
COMPETÊNCIA 5/2017

PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 5/2017

IPI
COMPETÊNCIA 5/2017

30

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 5/2017

CSL
COMPETÊNCIA 5/2017

IRPJ
COMPETÊNCIA 5/2017

IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal nº 11.482/2007 (alterada Lei nº 13.149/2015, a partir de 1º/4/2015)
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.903,99 ATÉ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
DE 2.826,66 ATÉ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
DE 3.751,06 ATÉ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
ACIMA DE 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

DEDUÇÕES:

A. R\$ 189,59 POR DEPENDENTE; **B.** PENSÃO ALIMENTÍCIA; **C.** R\$ 1.903,98 PARCELA ISENTA DE APOSENTADORIA, RESERVA REMUNERADA, REFORMA OU PENSÃO PARA DECLARANTE COM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; **D.** CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; **E.** PREVIDÊNCIA PRIVADA.

SALÁRIO MÍNIMO federal [R\$]

937,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017 [DECRETO Nº 8.948/2016]

SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 1.076,20
2 1.094,50

A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2017 [LEI ESTADUAL Nº 16.402/2017]

OS PISOS SALARIAIS MENSAIS 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 [R\$]

até 859,88 ▶ 44,09

de 859,89 até 1.292,43 ▶ 31,07

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017 [PORTARIA MINISTERIAL MF Nº 8/2017]

CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS

[EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO]

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017 [PORTARIA MINISTERIAL MF Nº 8/2017]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [%]
ATÉ 1.659,38	8%
DE 1.659,39 ATÉ 2.765,66	9%
DE 2.765,67 ATÉ 5.531,31	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 8%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO;

COTAÇÕES

	março	abril	maio
TAXA SELIC	1,05%	0,79%	-
TR	0,152%	0,000%	0,0764%
INPC	0,32%	0,08%	-
IGPM	0,01%	(-) 1,10%	-
TBF	0,9631%	0,7210%	0,8370%
UFM (ANUAL)	R\$ 152,00	R\$ 152,00	R\$ 152,00
UFESP (ANUAL)	R\$ 25,07	R\$ 25,07	R\$ 25,07
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 23,40	R\$ 23,48	R\$ 23,48
SDA	3,2111	3,2217	3,2297
POUPANÇA	0,6527%	0,5000%	0,5768%
IPCA	0,25%	0,14%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 19/5/2017.



F&CSP

Senac

Sesc

AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECCOMERCIO.COM.BR RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP • www.feccomercio.com.br