



# & LEGISLAÇÃO & NORMAS

EXCLUSIVO PARA OS ASSOCIADOS

## Alteração do prazo para implementação da nova sistemática de apuração do ICMS substituição tributária

Foi publicada no Diário Oficial do Estado, o Decreto Estadual nº 54.490, de 23 de janeiro de 2019, para dispor sobre a nova sistemática de apuração do ICMS da substituição tributária.

Inicialmente, cabe ressaltar que o prazo para implementação das alterações promovidas pelo Decreto Estadual nº 54.308/2018, foram postergadas para 1º de março de 2019, sendo de adoção facultativa pelo contribuinte no período de 1º de janeiro a 28 de fevereiro de 2019.

O contribuinte obrigado à apuração do ajuste na forma quando detiver em estoque mercadorias destinadas à saída a consumidor final deste Estado deverá, ainda, inventariar as mercadorias recebidas com substituição tributária, ao final do dia anterior àquele em que passar a apurar o ajuste nos termos do Decreto Estadual nº 54.308/2018, preenchendo o Bloco H da Escrituração Fiscal Digital - EFD, na forma prevista em instruções baixadas pela Receita Estadual, e apurar o valor do imposto presumido correspondente, que será adjudicado em 3 (três) parcelas, mensais, iguais e sucessivas.

O contribuinte que deixar de aplicar a forma de ajuste prevista neste artigo e detiver em estoque mercadorias cujo valor do imposto presumido tenha sido adjudicado por ocasião do recebimento da mercadoria ou do inventário do estoque, deverá inventariar as mercadorias recebidas com substituição tributária, no final do dia 31 de dezembro do ano anterior àquele em que deixar de apurar o ajuste nos termos do Decreto Estadual nº 54.308/18, preenchendo o Bloco H da Escrituração Fiscal Digital - EFD, na forma prevista em instruções baixadas pela Receita Estadual, e apurar o valor do imposto presumido correspondente, que será estornado em 3 (três) parcelas, mensais, iguais e sucessivas.

Na hipótese de mercadoria recebida de contribuinte substituído, até 30 de abril de 2019, inclusive as que compõem o inventário, cujo documento fiscal de aquisição não contenha a informação da base de cálculo utilizada para o débito de responsabilidade por substituição tributária, poderá apurar o montante do imposto presumido da forma como ocorreria a tributação pelo remetente se não fosse contribuinte substituído.

O Decreto ora comentado foi publicado no Diário Oficial do Estado de 24 de janeiro de 2019, retroagindo seus efeitos a 1º de janeiro de 2019.

### MARINA FURLAN | ADVOGADA

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

## eSocial publica nota orientativa quanto a informação nos processos de contestação do FAP-2019

O portal do eSocial divulgou no dia 04/02 a Nota Orientativa 2019.15, na qual instrui sobre a informação de processos de contestação de FAP – Fator Acidentário de Prevenção referentes ao exercício 2019.

A Nota Orientativa divulgada orienta a forma como deve ser cadastrado o processo de contestação de FAP, referente ao ano de 2019, para ser submetido à regra geral de validação dos

processos administrativos do eSocial.

De acordo com a Nota, os processos de contestação de FAP referentes a exercícios anteriores a 2019 eram cadastrados com numeração específica e, por isso, possuíam validação própria no eSocial. Para seu cadastro o usuário deveria indicar o valor [4] no campo {tpProc} e preencher um número válido com 16 (dezesesseis) algarismos no campo {nrProc}, conforme imagem abaixo:

14	tpProc	ideProcesso	E	N	1-1	001	-	Preencher o código correspondente ao tipo de processo: 1 - Administrativo; 2 - Judicial 3 - Número de benefício (NB) do INSS; <b>4 - Processo FAP</b> Valores Válidos: 1, 2, 3, 4
15	mrProc	ideProcesso	E	C	1-1	021	-	Informar o número do processo administrativo/judicial ou do benefício de acordo com o tipo informado em {tpProc}. Validação: Deve ser um número de processo/benefício válido e: a) Se {tpProc} = [1], deve possuir 17 (dezesete) ou 21 (vinte e um) algarismos; b) Se {tpProc} = [2], deve possuir 20 (vinte) algarismos; c) Se {tpProc} = [3], deve possuir 10 (dez) algarismos; <b>d) Se {tpProc} = [4], deve possuir 16 (dezesesseis) algarismos;</b>

Atualmente, contudo, os processos de contestação de FAP, referentes à vigência 2019, passaram a ser cadastrados com a adoção do NUP – Número Único de Protocolo, numeração utilizada pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal para controle de seus documentos ou processos.

Portanto, este tipo de processo passou a ser submetido à regra geral de validação dos processos administrativos do eSocial, ou seja, o usuário deve indicar o valor [1] no campo {tpProc} e preencher um número válido com 17 (dezesete) ou 21 (vinte e um) algarismos no campo {nrProc} do evento S-1070, conforme imagem abaixo:

14	tpProc	ideProcesso	E	N	1-1	001	-	Preencher o código correspondente ao tipo de processo: <b>1 - Administrativo;</b> 2 - Judicial 3 - Número de benefício (NB) do INSS; 4 - Processo FAP Valores Válidos: 1, 2, 3, 4
15	mrProc	ideProcesso	E	C	1-1	021	-	Informar o número do processo administrativo/judicial ou do benefício de acordo com o tipo informado em {tpProc}. Validação: Deve ser um número de processo/benefício válido e: <b>a) Se {tpProc} = [1], deve possuir 17 (dezesete) ou 21 (vinte e um) algarismos;</b> b) Se {tpProc} = [2], deve possuir 20 (vinte) algarismos; c) Se {tpProc} = [3], deve possuir 10 (dez) algarismos; d) Se {tpProc} = [4], deve possuir 16 (dezesesseis) algarismos;

## Demissão por justa causa no curso da suspensão do contrato de trabalho

Tema bastante discutido no âmbito do direito do trabalho, os efeitos e as consequências da suspensão do contrato de trabalho geram dúvidas ao empregador que possui funcionários com o contrato nessas condições.

Como regra, na suspensão do contrato nenhum efeito se produz, bem como o período que há o afastamento não é contado com tempo de serviço do empregado, salvo nas hipóteses previstas em lei. Por outro lado, a suspensão do contrato faz com que o empregado deva se afastar sem direito à percepção do seu salário.

Dentre os casos de suspensão do contrato, em que o empregado não está obrigado a trabalhar, nem o empregador a pagar salários, destacam-se:

- a) o afastamento para o exercício de cargo de administração sindical ou representação profissional;
- b) o gozo de auxílio-doença em virtude de enfermidade ou de acidente de trabalho a partir do 16º dia, quando o empregado passa a receber o benefício pela Previdência Social até a obtenção de alta;
- c) aposentadoria por invalidez provisória;
- d) suspensão disciplinar;
- e) participação em greve considerada ilegal;
- f) suspensão para inquérito, no caso de estabilidade, sendo este julgado procedente;
- g) licenças concedidas pelo empregador sem remuneração;
- h) pela prestação de serviço militar, ou encargo público obrigatório.

Um tema que, por vezes, é questionado no âmbito do direito do trabalho empresarial é a possibilidade de o empregado, estando com o contrato de trabalho suspenso, possa vir a ser demitido por justo motivo.

Do que se tem da jurisprudência atual, não há qualquer vedação para tal demissão, desde que fique comprovado que o empregado incorreu em alguma das hipóteses do Art. 482 da CLT.

Assim, mesmo os empregados em gozo de benefício previdenciário, caso cometam qualquer dos atos que autorizam a demissão por justo motivo, poderão sofrer essa sanção pelo empregador.

Abaixo se transcreve trechos da jurisprudência atual, para a melhor compreensão do tema abordado:

**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).

**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 fidúcia 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).

**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).

Mostra-se válida e legal, portanto, a demissão por justa causa no curso da suspensão do contrato de trabalho. Resta na jurisprudência, todavia, apenas a discussão a respeito da data que marcará o termo final do contrato de trabalho.

Como se percebe, são possíveis duas hipóteses, de que se opere a rescisão imediata do contrato, bem como que se aguarde a cessação do motivo que ocasionou a suspensão do contrato para então realizar a rescisão. Nessa última hipótese, deverá o funcionário ser notificado no momento da aplicação da penalidade a respeito da rescisão por justa causa, mesmo que não tenha ainda retornado à empresa, em observância ao princípio da imediatidade.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Preços a serem praticados em operações com pessoas vinculadas, domiciliadas no exterior

Foi publicada no Diário Oficial da União do dia 30 de janeiro de 2019, a Instrução Normativa SRF nº 1.870, de 29 de janeiro de 2019, que alterou a Instrução Normativa SRF nº 1.312/2012, para dispor sobre os preços a serem praticados nas operações de compra e venda de bens, serviços ou direitos, quando efetuados por pessoa física ou jurídica, residente ou domiciliada no Brasil, com pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no exterior, consideradas vinculadas.

Assim, a partir da referida Instrução Normativa, a existência de vinculação, na forma deste artigo, com pessoa física ou jurídica, residente ou domiciliada no exterior, relativamente às operações de compra e venda efetuadas durante o ano-calendário, será comunicada à Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), por meio da Escrituração Contábil Fiscal (ECF).

Além disso, foram definidos novos parâmetros a serem observados nas operações entre pessoas vinculadas, especialmente no tocante ao preço de venda.

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial da União de 30 de janeiro de 2019, quando entrou em vigor.

### MARINA FURLAN | ADVOGADA

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

## Retenção de INSS – Planos de saúde

A RFB – Receita Federal do Brasil publicou solução de consulta 37/2019, em 29 de janeiro de 2019, divulgando o entendimento a respeito da incidência de contribuição previdenciária sobre os serviços prestados pelas empresas dos profissionais médicos e de odontologia contratadas pela operadora de planos de saúde.

De acordo com a orientação, não há a obrigação legal de reter e recolher 11% sobre o valor das notas fiscais, faturas ou recibos dos serviços prestados, a que se refere o artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, quando ausentes os requisitos para caracterização de cessão de mão-de-obra.

O posicionamento põe fim à discussão existente quanto ao assunto, mostrando ser incabível a retenção em nota fiscal das empresas quando não configurada a cessão de mão de obra.

Segue abaixo a Solução de Consulta Completa:

### ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

EMENTA: OPERADORA DE PLANO DE SAÚDE. RETENÇÃO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. CESSÃO DE MÃO-DE-OBRA. ARTIGO 31 DA LEI 8.212/1991.

Ausentes os requisitos para caracterização de cessão de mão-de-obra nos serviços prestados pelas empresas dos profissionais médicos e de odontologia contratadas pela operadora de planos de saúde, não há a obrigação legal de reter e recolher 11% sobre o valor das notas fiscais, faturas ou recibos dos serviços prestados, a que se refere o artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Dispositivos Legais: Lei nº 8.212, de 1991, art. 31; Decreto nº 3.048, de 1999, art. 219; e IN RFB nº 971, de 2009, arts. 112, 115, 116, 118 e 119.

CLAUDIA LUCIA PIMENTEL MARTINS DA SILVA  
Coordenadora-Geral  
Substituta

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## RFB publica instrução normativa 1.867/2019, alterando a IN 971/2009

A RFB publicou no dia 28/01/2019, no Diário Oficial da União (DOU) atualização de diversas normas gerais de tributação, até então previstas na IN 971/2009. Trata-se da IN 1.867/2019, que modificou inúmeros dispositivos previstos na Instrução Normativa vigente, dispendo sobre diversos temas, desde a caracterização de novos contribuintes (como motorista de aplicativo), bem como tratou de situações implementadas com a reforma trabalhista, e aquelas relacionadas aos produtores rurais.

De acordo com as novas normas, instituídas pela IN 1867, restou esclarecido, por exemplo, a forma que os adquirentes de produção rural devem observar para que não tenham que reter e recolher a contribuição ao Fundo de Assistência ao Trabalhador (Funrural). Desde a vigência da Lei nº 13.606, existiam muitas dúvidas a respeito do tema, que foram em grande medida esclarecidas pela nova Instrução.

Um dos exemplos de esclarecimentos trazidos pela IN 1.867/2019 são os requisitos para que o adquirente de produção rural se livre da responsabilidade do recolhimento do Funrural sobre a comercialização, em caso de Produtor Rural Pessoa Física, para aqueles produtores que optem pelo recolhimento previdenciário sobre a folha. Nesse caso, para comprovar a opção pelo recolhimento sobre a folha de salários (que é facultativo a partir de jan/2019), o adquirente poderá exigir dos produtores um documento que comprove o recolhimento da contribuição previdenciária pela nova opção.

A Instrução determina, inclusive, um modelo de declaração, o qual o produtor deverá preencher, afirmando que já fez o pagamento, para posteriormente entregar ao adquirente dos seus produtos. O modelo é aquele previsto no anexo XX da IN 971/09, incluído pela IN 1.867/19.

Outro esclarecimento trazido pela IN, ainda quanto aos produtores rurais, diz respeito à unicidade de regime de tributação. A partir de então, os produtores rurais poderão optar pela forma de recolhimento previdenciário, sobre a produção rural ou sobre a folha de salários, entretanto essa opção valerá para todas as unidades produtivas, de igual forma, não podendo optar por um regime em determinada unidade e outro nas demais.

Por outro lado, a IN 1.867 também elucidou alterações trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). A RFB, a teor do que já havia declarado na Solução de Consulta COSIT nº 35, de 23/01/2019, reconheceu a não incidência de contribuições previdenciárias sobre o auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro). Reconheceu, ainda, a não incidência de contribuição sobre verbas como diárias de viagem e ajuda de custo.

Nessa linha, a IN ainda trouxe também previsões quanto ao trabalho intermitente, dispendo sobre o fato gerador da contribuição devida, alíquotas, bem como quanto à incidência sobre as verbas quitadas a cada convocação de trabalho, nos termo do que dispôs a Lei 13.467/2017.

Dentre as novidades implementadas, houve a previsão de novas regras quanto aos segurados contribuintes individuais. A IN passou a prever a inclusão de profissionais médicos, contratados pelo programa Mais Médicos, bem como dispôs sobre a contribuição de profissionais intercambistas que detêm cobertura securitária específica ou regime de seguridade social próprio do país de origem, os quais ficam desobrigados da contribuição.

Por fim, no curso das inovações previstas, passaram a integrar a lista de contribuintes obrigatórios da Previdência Social os motoristas de aplicativos (Uber, 99Pop, Cabify, dentre outros). A base de cálculo para esses profissionais é semelhante àquela dos taxistas, ou seja, incide sobre 20% dos ganhos que obtiverem no mês.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Lei Geral de Proteção de Dados: impactos para a iniciativa privada e para o poder público

Todas as empresas, de qualquer porte, privadas ou públicas, trabalham com dados de pessoas!

Daí a importância de divulgar que desde agosto de 2018 o Brasil conta com uma Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18), conhecida como LGPD, que dispõe sobre a proteção de informações pessoais e o tratamento a ser conferido a tais informações por todos aqueles que capturam dados, sejam pessoas naturais, empresas privadas ou poder público.

A lei, em breve síntese, visa impedir que os dados pessoais de cidadãos brasileiros sejam utilizados indevidamente e sem vinculação a um propósito claro e específico. Na prática, não poderá mais haver coleta de dados para, por exemplo, repassar informações a terceiros sem a autorização do titular dos dados.

A LGPD conceitua como dado pessoal toda “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (art. 5º, I), ou seja, abrange todos os dados pessoais, que, sem dúvida, representam valioso ativo na era digital em que vivemos, onde a coleta do que somos, fazemos e pretendemos é realizada num passe de mágica através de avançadas tecnologias, sendo muitas vezes transmitida, sem a devida autorização e com ofensa ao direito de privacidade, a quem possa interessar oportunamente!

E justamente neste contexto de intenso tráfego de informações e de facilidades em que os titulares dos dados, muitas vezes pela falta de esclarecimentos, fornecem informações pessoais no preenchimento de cadastros, surge a LGPD para proteger a intimidade das pessoas, regulamentando o modo como os dados pessoais armazenados devem ser “tratados”.

A lei possui um glossário identificando que “tratamento” é “toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.” (art. 5, X).

Portanto, para que possam “tratar” dados pessoais as organizações públicas e privadas deverão identificar os dados já contidos em seus bancos de informações e também aqueles que vierem a ser cadastrados e vinculá-los a uma das dez finalidades legalmente previstas no art. 7º da LGPD, tais como consentimento informado do titular dos dados, uso para cumprimento de obrigação legal, quando necessário para a execução de um contrato, para a proteção da vida do titular dos dados ou de terceiro, para a proteção do crédito, etc. Ou seja, deve ser identificado o propósito do uso dos dados e esclarecido o titular dos dados a respeito.

A LGPD entrará em vigor em fevereiro de 2020 e até lá o desafio das empresas ou organizações que armazenam dados pessoais de forma física ou digital, independentemente do porte, será a (re)organização e a transparência, adotando condutas para prevenir responsabilidades pelo uso indevido ou até mesmo vazamento de informações armazenadas em seus bancos de dados, e evitando multas que poderão atingir até cinquenta milhões de reais cuja aplicação caberá à Autoridade Nacional de Proteção de Dados, órgão integrante da Presidência da República, conforme estabelecem as Medidas Provisórias nº 869/2018 e 870/2019.

### **IZABELA LEHN DUARTE | ADVOGADA**

*Vice-presidente Jurídica da ACI-NH/CB/EV*

*Lehn Duarte Advogados Associados*

## Serviço médico próprio e a recusa em aceitar atestado médico de terceiros na Justiça do Trabalho

Um assunto que gera muita discussão na esfera trabalhista é a possibilidade de que o empregador recuse o aceite de atestado médico emitido por terceiros, como justificativa para ausências reiteradas dos empregados.

É pacífico, conforme consta do Art. 6º, §1º da Lei 605/49, que os empregados não poderão sofrer qualquer prejuízo do salário ou outro benefício, em virtude de doença, devidamente comprovada. O atestado médico, portanto, é motivo justificado para a ausência do empregado.

Apesar das limitações trazidas na Lei 605/49, dispondo que a doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, a jurisprudência entende que não pode a empresa negar o aceite de atestado médico devidamente assinado por profissional médico habilitado.

Muitos empregadores estabelecem critérios para aceitação de atestados médicos dos funcionários, seja por terem instituído serviço médico próprio na empresa, ou por disponibilizarem plano de saúde aos funcionários.

No entanto, como se verifica pela jurisprudência recente dos tribunais, não pode a empresa negar a aceitação de atestado médico válido, mesmo que não tenha sido emitido por médico de plano de saúde ou de serviço médico próprio da empresa:

**EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO INAPTO. ATESTADO MÉDICO NÃO ACEITO PELA EMPRESA.** O procedimento adotado pela reclamada, ao não aceitar o atestado médico firmado por profissional regularmente habilitado, permitindo que o reclamante trabalhasse com seu braço fraturado, extrapola o poder diretivo do empregador, na medida que ele deve zelar pela saúde e segurança dos seus empregados. Prática que configura dano moral e enseja o reconhecimento da responsabilidade da empresa pelo pagamento da corresponde indenização. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020677-41.2016.5.04.0006 RO, em 05/10/2018, Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi).

**EMENTA DANO MORAL. ATESTADO MÉDICO NÃO ACEITO PELA RECLAMADA.** No caso em exame, entendo que o atestado médico juntado aos autos, que indicou a ocorrência da necessidade de afastamento da parte autora por 07 (sete) dias, não foi respeitado pela reclamada, conforme se evidencia pela prova colhidas nos autos. Ainda que a médica da empresa não o tenha considerado como prova de que a recorrente estava doente, deveria ter privilegiado o atestado do colega médico e, caso não o aceitasse, deveria alegar as razões para não o ter reconhecido como legítimo. Recurso ordinário da autora parcialmente provido. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO.** Ante a comprovação de que reclamante não laborava de forma permanente em contato

com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, não são devidas diferenças de adicional de insalubridade do grau médio para o máximo. Recurso ordinário da reclamante improvido. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020740-32.2017.5.04.0103 RO, em 26/10/2018, Desembargadora Flavia Lorena Pacheco).

**EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VALIDADE DE ATESTADO EXARADO PROFISSIONAL DA ÁREA DE SAÚDE NÃO VINCULADO AO SERVIÇO MÉDICO CONVENIADO PELA EMPRESA.** Hipótese em que a finalidade legal (Lei n. 8.213/91, art. 60, § 4º) é assegurar a celeridade no procedimento ao pagamento do salário ao segurado empregado afastado da atividade, o que não se confunde com o não aceite de atestado proferido por outro profissional da área de saúde para o abono de falta e não vinculado ao serviço médico conveniado pela empresa. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020265-87.2015.5.04.0122 RO, em 23/11/2018, Desembargador Luiz Alberto de Vargas).

**ABONOS DE FALTAS. ATESTADO MÉDICO.** São válidos os atestados médicos quando emitidos por profissional habilitado. A Súmula 282 do TST não pode ser entendida como uma prerrogativa ao empregador de recusar todo e qualquer documento médico, quando não ratificado pelo serviço médico conveniado. Recurso da reclamada desprovido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020594-39.2014.5.04.0121 RO, em 31/03/2016, Desembargadora Iris Lima de Moraes).

Assim, deve se atentar a empresa que possui regras no sentido de dificultar a aceitação de atestados médicos dos empregados, uma vez que é passível, inclusive, de ser reconhecido dano moral nos casos em que o empregador imponha que o funcionário trabalhe acometido por doença ou condição que, em tese, o afastaria do 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

## Remuneração de comissões no eSocial após o término de contrato

Dentre as verbas remuneratórias existentes, é bastante comum que se estabeleça como forma de pagamento determinado percentual, a título de comissões. Em regra, as comissões são os valores pagos em contrapartida às negociações bem-sucedidas que o empregado realizou, ou mesmo por atingir determinada meta definida pela empresa, sendo uma importante ferramenta para o crescimento dos resultados comerciais.

Dentre os critérios para pagamento, podem existir comissões que sejam pagas em parcelas mensais, sendo diluídas nos meses subsequentes ao alcance da meta ou realização da venda.

Contudo, pode ocorrer que determinado empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido antes do pagamento da comissão devida, gerando assim as comissões futuras.

Tal comissão é aquela cuja verificação e pagamento não era possível quando do término do contrato, sendo que seu valor deve ser posteriormente creditado ao trabalhador envolvido.

Ainda, tal forma de pagamento é totalmente cabível, encontrando-se, inclusive, prevista junto ao artigo 466 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

**“Art. 466 –** O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

**§ 1º –** Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

**§ 2º –** A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo”.

Assim, é necessário analisar como se dará a viabilização desse pagamento no sistema do eSocial, uma vez que se sabe, o programa não admitirá lançamentos de pagamento por comissões após o envio das informações de desligamento do empregado.

De acordo com o ambiente de “perguntas frequentes” do eSocial, o posicionamento adotado é de as comissões:

“O pagamento de comissões não se enquadra nos campos citados. Conforme entendimento do Ministério do Trabalho (Nota Técnica 87/2013), os pagamentos vinculados a competências posteriores à rescisão de um trabalhador, permitidos pela legislação, são apenas aqueles constantes do leiaute (quarentena, PLR e stock option).

As comissões devem ser pagas até o décimo dia após o desligamento do trabalhador, conforme Art. 477, §6º, da CLT. A lei permitiu que o pagamento da comissão ao trabalhador fosse feito em periodicidade coincidente com o pagamento da prestação da operação de venda apenas quando há a continuidade da relação de emprego. A extinção do contrato de trabalho antecipa o prazo para o pagamento de todas as comissões devidas ao trabalhador.”

Da mesma forma, o Manual de Orientações do eSocial (versão 2.5.01) reforça a necessidade de pagamento antecipado das parcelas pendentes elucidando, entretanto, o procedimento a ser

adotado pelos empregadores nas situações em que houverem lançamentos de comissões posteriores à rescisão contratual:

“O desligamento do empregado/servidor encerra o vínculo contratual existente com aquele empregador/órgão público e antecipa todas as parcelas salariais devidas e já conhecidas, tais como comissões pendentes e percentagens, que devem ser liquidadas e informadas neste evento. O pagamento destas parcelas após o desligamento implica na retificação do evento S-2299”.

Deverão, portanto, no momento da rescisão, serem calculadas todas as verbas inerentes ao contrato, inclusive as comissões até então exigíveis, sendo apurados todos os valores no encerramento do contrato.

Por fim, caso haja impossibilidade de antecipação, deverá haver a retificação da informação de pagamento após a rescisão do contrato de trabalho, no evento S-2299 (desligamento) no eSocial, de forma a consolidar as verbas a título de comissões nos valores rescisórios informados. A correção dos valores, contudo, importa em recálculo dos tributos devidos, sujeitando a empresa ao pagamento dos encargos (FGTS e contribuições previdenciárias) daí decorrentes acrescidos dos juros e das multas pelo suposto atraso no pagamento.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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



## Conselho Federal de Medicina regulamenta a telemedicina no Brasil

Após dois anos de intensas discussões com especialistas e representantes da comunidade médica, o Conselho Federal de Medicina [CFM] editou a Resolução nº 2.227/2018, que regulamenta a Telemedicina no Brasil. A normativa entrará em vigor 90 dias após a sua publicação.

O texto estabelece que a telemedicina é o “exercício de medicina mediado por tecnologias para fins de assistência, educação, pesquisa, prevenção de doenças e lesões e promoção de saúde”, podendo ser realizada em tempo real ou off-line.

A telemedicina não é novidade em nosso país, a Resolução CFM nº 1.643/2002 (agora revogada) já trazia previsão sobre a matéria, mas de forma bastante limitada, pois autorizava sua utilização apenas para uma segunda opinião médica.

Assim, a nova Resolução altera de forma significativa o posicionamento do CFM sobre a matéria, pois abre um leque de procedimentos que poderão ser realizados de forma remota, através da telemedicina. Os procedimentos previstos são teleconsultas, telediagnóstico, telecirurgias, teleorientação, teletriagem entre outros, dos quais ressaltamos os seguintes:

**Teleconsulta** – é definida no art. 4º da normativa como “a consulta médica remota, mediada por tecnologias, com médico e paciente localizado em diferentes espaços geográficos”. A primeira consulta deve ser presencial, mas, no caso de comunidades geograficamente remotas, como florestas e plataformas de petróleo, pode ser virtual, desde que o paciente seja acompanhado por um profissional de saúde. Além disso, nos atendimentos por longo tempo ou de acompanhamento de doenças crônicas, recomenda consulta presencial em intervalos não superiores a 120 dias. O teleatendimento deverá ser devidamente consentido pelo paciente ou seu representante legal e realizado por livre decisão e sob responsabilidade profissional do médico. O médico deverá manter, obrigatoriamente, determinados registros eletrônicos do atendimento e do mesmo, gerar um relatório que contenha toda informação clínica relevante do caso, que deverá ser encaminhado ao paciente.

**Telediagnóstico** – com previsão no art. 9º, “é o ato médico a distância, geográfica e/ou temporal, com a transmissão de gráficos, imagens e dados para emissão de laudo ou parecer por médico com Registro de Qualificação de Especialista (RQE) na área relacionada ao procedimento”. O diagnóstico deverá observar as diretrizes científicas propostas pela Associação de Especialidade vinculada ao método, as quais devem ser encaminhadas ao CFM para análise e aprovação.

**Telecirurgia** – definida no art. 8º da Resolução, estabelece que “é a realização de procedimento cirúrgico remoto, mediado por tecnologias interativas seguras, com médico executor e equipamento robótico em espaços físicos distintos”. E, somente “poderá ser realizada com infraestrutura adequada e segura, com garantia de funcionamento de equipamento, largura de banda eficiente e redundante, estabilidade do fornecimento de energia elétrica e segurança eficiente contra vírus ou invasão de hackers”. Prevê ainda, que o procedimento deverá ter no mínimo, um médico operador

do equipamento robótico, denominado de cirurgião remoto, e um médico local, chamado de cirurgião local, que deverá ser igualmente capacitado, para caso haja alguma intercorrência, como queda de energia, o médico local possa assumir o ato operatório presencialmente.

A Resolução objetiva modernizar a relação médico paciente, além de levar atendimento médico especializado de forma rápida e acessível aos moradores de regiões remotas, podendo ser uma alternativa para resolver o problema da grande demanda por serviços de saúde no Brasil.

**DANIELA BAUM | ADVOGADA**

*Solange Neves Advogados Associados*

## Prorrogação da estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho em caso de auxílio doença

Um assunto conhecido em matéria de direito trabalhista/previdenciário, são os efeitos que incidem no vínculo contratual quando da suspensão do contrato de trabalho.

No presente artigo, busca-se evidenciar a possibilidade de que a suspensão do contrato de trabalho ocasione, também, a extensão do período de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho.

Isto é, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Vale dizer, a chamada estabilidade acidentária.

Contudo, surgem dúvidas quanto ao que ocorre quando, no transcurso do período estabilitário de 12 meses, o trabalhador tem a necessidade de se afastar do trabalho por doença não relacionada ao acidente em questão, ou seja, por auxílio doença comum, superveniente ao acidente.

Sabe-se, de forma pacificada, que fica suspenso o contrato de trabalho. A questão que surge, contudo, se dá quanto à suspensão ou não do próprio período de estabilidade, já que o contrato de trabalho resta suspenso obrigatoriamente.

De acordo com a jurisprudência, que é escassa quanto à matéria, percebe-se a inclinação pela suspensão, também, da estabilidade, voltando a transcorrer esta quando o trabalhador volta ao exercício de suas atividades.

Conforme a jurisprudência trazida, é notório o posicionamento até então verificado, no sentido de suspensão do período de estabilidade decorrente da suspensão contratual por auxílio doença superveniente ao acidente:

**ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. SUSPENSÃO DO CONTRATO.** O novo auxílio-doença, ainda que comum, concedido ao empregado beneficiário das disposições do art. 118 da Lei nº 8.213/91, interrompe o prazo da estabilidade acidentária, dada a suspensão do contrato de trabalho prevista no art. 476 da CLT, voltando a fluir após o término do benefício previdenciário. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0085000-87.2009.5.04.0301 RO, em 17/11/2011, Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal).

**ESTABILIDADE NO EMPREGO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** A concessão de sucessivos auxílios-doença suspende o contrato de trabalho e, caso em fluência estabilidade acidentária, posterga os efeitos desta para depois de expirado o benefício previdenciário. Portanto, é nula a despedida, impondo-se a indenização correspondente ao restante do período estabilitário. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0000562-67.2014.5.04.0103 RO, em 17/02/2016, Desembargadora Iris Lima de Moraes - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti).

**ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AUXÍLIO-DOENÇA SUPERVENIENTE. SUSPENSÃO. PRORROGAÇÃO DA ESTABILIDADE. DISPENSA. INDENIZAÇÃO.** Ocorrendo o afastamento em decorrência de auxílio-doença no curso da estabilidade provisória acidentária, reputa-se suspenso o decurso do prazo estabilitário pelo período do afastamento, pois o empregado está em licença não remunerada, inexistindo cômputo de tempo de serviço para fins trabalhistas, retomando-se o prazo restante da estabilidade após o término do auxílio-doença previdenciário. A dispensa imotivada nesse período acarreta a obrigação de indenizar o empregado pelo restante do prazo assegurado na lei, pois inobservada a garantia legal do emprego. Verbas convencionais. Percentual do vale alimentação e vale transporte. Acidente de trabalho. Deferimento. Reconhecida a ocorrência do acidente de trabalho, mostra-se devido o pagamento do percentual de 30% dos vales alimentação e transporte, conforme previsto na norma coletiva, devido pelo período de afastamento por auxílio-doença decorrente do acidente. Recurso parcialmente provido. (TRT da 21ª Região, 00119-2007-002-21-00-5 RO, em 13/12/2007, Desembargadora Maria de Lourdes Alves Leite - Relatora).

Há que se atentar, em conclusão, para as hipóteses de rescisão de contrato de trabalho após o período estabilitário usufruído pelo empregado acidentado, excluindo-se do computo do período de estabilidade os intervalos em que, por ventura, tenha havido afastamento previdenciário.

Assim, para a soma dos 12 meses de estabilidade, não computar-se-ão os períodos de auxílio-doença ou outros períodos de suspensão do contrato, de modo a postergar o período de estabilidade até o cumprimento de 12 meses de efetivo trabalho pelo empregado.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Readaptação de empregado e a impossibilidade de redução do salário

Uma questão que, por vezes, surge no ambiente empresarial é a possibilidade de que determinado empregado tenha redução de salário em virtude de readaptação profissional, ocasionada por determinada incapacidade laboral.

É o caso, por exemplo, de um vendedor, que acometido por determinada doença, ou mesmo em virtude do acidente de trabalho, fica impedido de trabalhar o dia todo em pé. Assim, caso o empregador remaneje o funcionário, readaptando-o profissionalmente em outra função do estabelecimento, deverá ou não respeitar o salário anteriormente recebido pelo funcionário?

Do que indica a jurisprudência, o princípio da irredutibilidade salarial é prestigiado de forma absoluta nesses casos, o que inviabiliza qualquer redução de salário. Abaixo se transcreve a jurisprudência verificada, que confirma a impossibilidade de redução de salário:

**EMENTA READAPTAÇÃO. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.** O princípio da irredutibilidade salarial veda a diminuição do salário do trabalhador, inclusive quando ele é designado para realizar outras atribuições em decorrência de readaptação profissional em função compatível com a limitação em sua capacidade laboral. No caso em tela, a questão é agravada pelo fato de que o autor sofreu acidente de trabalho e teve de ser readaptado em razão da própria conduta omissiva da ré em preservar a saúde do trabalhador, sendo assegurada, portanto, a remuneração da função anterior e não daquela que ele passou a exercer. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020625-88.2015.5.04.0003 RO, em 17/04/2017, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal).

**EMENTA ECT. REDUÇÃO SALARIAL. READAPTAÇÃO PROFISSIONAL DECORRENTE DE DOENÇA OCUPACIONAL. INCORPORAÇÃO DAS PARCELAS DENOMINADAS "TRABALHO EM FINS DE SEMANA", "DIFERENCIAL DE MERCADO" e "ADICIONAL DE 30%".** Quando a alteração de função é decorrente do processo de reabilitação profissional determinado pelo INSS, diante das restrições laborais do reclamante, que deve desempenhar atividades compatíveis com as suas limitações físicas, não se pode admitir a supressão de parcelas da remuneração do empregado, pois acarreta evidente redução salarial ilegal, por ofensa aos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição) e da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468). (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020701-37.2015.5.04.0028 RO, em 06/12/2017, Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi).

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AADC). EMPREGADO REABILITADO. SUPRESSÃO.** A jurisprudência desta Corte vem se posicionando no sentido de que o empregado que já percebia Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC) e que foi readaptado para o exercício de funções internas, em decorrência de acidente de trabalho, faz jus à manutenção da parcela, vez que a readaptação do empregado não pode implicar redução salarial. Precedentes. Na hipótese, constata-se que o adicional em comento foi suprimido após a readaptação do autor para

nova função, em decorrência de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, o que importa redução salarial. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 2226-73.2016.5.22.0003, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 12/12/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018 - TST).

Há que se atentar, contudo, que a manutenção do salário maior na nova função desempenhada pelo trabalhador não servirá de parâmetro para fins de equiparação salarial, visto que tal situação é vedada expressamente pelo Art. 461, §4º da CLT:

**Art. 461.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

[...]

**§ 4º -** O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Em conclusão, deverá o empregador observar os salários e as vantagens incorporadas à remuneração do empregado, quando da alteração de função decorrente de reabilitação profissional realizada pelo INSS, de modo a respeitar o princípio da irredutibilidade de salário, bem como evitando futuras reclamações judiciais a respeito do tema.

### 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 fixação de prazo para comunicação de gravidez da empregada gestante no aviso prévio

Como se sabe, a empregada grávida tem direito à estabilidade provisória de emprego, conferindo à mulher a garantia da continuidade da relação empregatícia. Entretanto, uma questão muito discutida na doutrina trabalhista é a obrigatoriedade, ou não, da comunicação do estado gravídico ao empregador. A legislação foi omissa quanto à questão, fazendo com que, não poucas vezes, a empresa responda sem nem sequer saber que a funcionária estava grávida quando da demissão, não tendo como saber que a rescisão do contrato significaria a infringência da garantia estabilizatória.

A CLT consigna, em seu Art. 391-A, que a “confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória”.

Assim, o que mais se vê, são decisões que impõe ao empregador o pagamento de valores consideráveis às ex-funcionárias gestantes, em montante questionável em confronto com a contraprestação do trabalho oferecido pela empregada. Nesse sentido, a reforma trazida na Lei 13.467/17, que deu maior autonomia às convenções e acordos coletivos, propiciou a criação de ferramentas que sem colidir com as vedações elencadas no Art. 611-B, podem determinar o fim desse impasse jurídico.

Nesse aspecto, a CLT passou a prever no seu Art. 611-A que a “convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” em diversos aspectos, desde que não confronte os itens trazidos no Art. 611-B.

Dessa forma, pela análise do artigo subsequente, 611-B, não se verifica vedação à instituição de prazo de comunicação da empregada quanto ao estado gravídico, sendo plenamente possível tal fixação em instrumento coletivo.

A Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, que até então era o instrumento referencial para o balizamento dos julgados na esfera trabalhista, dispunha que o “desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”.

Nesse sentido, a principal consequência prática é a de que a empregada gestante, ao saber da gravidez no período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, poderia se abster de comunicar à empresa tal situação, não sendo então reintegrada. Posteriormente, ao término do período de estabilidade, poderá pleitear os salários vencidos sem que tivesse trabalhado para tanto, restando à empresa apenas o pagamento dos salários do período.

A instituição de caráter suprallegal aos instrumentos coletivos, trazida na Lei 13.467/17, desde não estejam em desacordo com o rol taxativo disposto no seu artigo 611-B, é importante marco de transição para esse tema.

A partir de agora, fica autorizado que seja estabelecida cláusula definindo determinado prazo à empregada para comunicar o empregador da sua condição gravídica, de forma que seja possível a reintegração de fato ao labor.

Por óbvio, há de se analisar a questão também do ponto de vista Constitucional, impedindo que se fixem prazos que venham a ferir direitos assegurados Constitucionalmente à gestante. Assim,

o que se busca em verdade, é que ciente do seu estado gravídico quando a concepção tenha ocorrido dentro da projeção do aviso prévio indenizado/trabalhado, se comprometa a gestante em comunicar ao ex-empregador a intenção de ser reintegrada/mantida no trabalho, impedindo que abuse do direito como forma de se locupletar de salários sem a devida contraprestação laborativa.

A OJ 30 dispõe que “a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico”. Nesse sentido, “torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”. Analisando o exposto, verifica-se que a intenção na fixação de prazo não é a de “transação” entre a empregada e a empresa para a retirada de direito, mas sim a fixação de prazo razoável para comunicação ao empregador do estado gravídico.

A diferença é grande. Em caso de renúncia a direito, que é vedada pela OJ 30 e pelo artigo 611-B, XV, da CLT, a empregada não poderia mais exigir a sua estabilidade, uma vez que teria renunciado ao direito. Já na cláusula coletiva aqui pensada, o direito estaria garantido, porém necessário que fosse comunicado o estado de gravidez dentro do prazo razoável estipulado. Resta claro, portanto, que qualquer cláusula coletiva que determinasse o prazo em comento não colidiria com a CF, uma vez que nada impede que a gestante possa exigir a sua reintegração ao trabalho, salvo a sua proposital omissão. Tal prazo viria tão somente ao resgate da boa-fé contratual na esfera trabalhista.

Por fim, a obreira que omite a sua condição de gravidez, nega a si o direito à reintegração ao labor, ou seja, se exime das obrigações inerentes à boa-fé contratual e, principalmente, falta com o seu dever de mãe quando escolhe permanecer desempregada, pondo em risco até a dignidade das condições mínimas à criação do filho, auferindo vantagens pecuniárias indevidas futuramente, sem ter trabalhado para tanto — contando apenas com uma sentença judicial.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Seguros de condomínio

O seguro patrimonial de edifícios em condomínio é um seguro obrigatório e a sua não contratação pode implicar multa de até 10% do valor do risco segurável. Além disso, o síndico e os membros do conselho do condomínio respondem pelos danos não indenizados em virtude da não contratação ou de contratação insuficiente do seguro patrimonial. Essas regras são claras e impositivas. Deficiências ou falta do seguro, faz com que aqueles que tiveram participação na definição dos parâmetros e na tomada de decisão da não contratação, ou da contratação insuficiente, respondam pelos danos decorrentes dos sinistros que deveriam estar cobertos.

A falta de um seguro obrigatório pode gerar, além da multa aludida de 10% do valor segurável, consequências gravíssimas.

A lei dispõe que o síndico e os conselheiros do condomínio respondem pela não contratação ou contratação insuficiente do seguro.

O seguro de condomínio cobre o conteúdo apenas das áreas comuns. Portanto, o que estiver dentro das unidades não é segurado por ele. Estes bens necessitam um seguro especial, com importância segurada específica.

Cabe também acrescentar que em edifícios é indispensável buscar cobertura para a responsabilidade civil. Este seguro indeniza danos a terceiros em função da existência e funcionamento do condomínio. Esta garantia pode considerar os condôminos como terceiros, incluindo-os nas hipóteses de indenização. O que não acontece é o contrário, ou seja, os danos causados pelos condôminos a terceiros ou ao próprio condomínio não são cobertos pelo seguro.

Assim, além dos riscos patrimoniais, os condomínios têm outro risco da maior importância, tanto pelo montante dos danos, como pelo comprometimento das relações sociais entre os moradores. Este seguro de responsabilidade civil indeniza danos causados a terceiros em função da existência e do funcionamento do condomínio.

Para ilustrar as assertivas antes expendidas, cita-se um acórdão no qual se verifica que um comprador de unidade em condomínio precisa ter extremas cautelas. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) entendeu que dívida do condomínio com terceiro pode ser redirecionada para os proprietários das unidades, mesmo no caso de imóvel adquirido em momento posterior à sentença que reconheceu o débito e ainda que se trate de bem de família. A decisão é da 4ª Turma (REsp 1473484), que rejeitou o recurso de um condomínio e manteve a penhora de seu imóvel como forma de assegurar o pagamento de uma dívida condominial, no limite de sua fração ideal. A sentença judicial havia obrigado o condomínio a indenizar uma pessoa que ficou inválida depois de ser atingida por um pedaço de revestimento da fachada que despencou devido à má conservação do prédio. Inicialmente, houve penhora de 20% do valor das cotas condominiais, e após o condomínio suspender a retenção dos valores, o exequente pleiteou o redirecionamento contra os condôminos. No STJ, um dos condôminos alegou que não poderia ser responsabilizado pela dívida, já que adquiriu o apartamento em momento posterior à sentença prolatada contra o condomínio. E sustentou que a penhora não poderia recair sobre sua propriedade por ser o único imóvel da família, protegido pela Lei 8.009/90.

### **ADALBERTO ALEXANDRE SNEL | ADVOGADO**

*Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV*

*Snel Advogados*

## O abandono de emprego e sua caracterização

Sabe-se que, em regra, o trabalhador que abandona o emprego comete falta grave, que pode acarretar a punição de demissão por justa causa. Dessa forma, caso seja aplicada tal punição, o funcionário, além de ver terminado o contrato de trabalho, fica sem direito a receber o aviso-prévio, férias e 13º salário proporcionais, além da indenização e saque do FGTS. Além disso, não poderá usufruir o benefício do seguro-desemprego.

Contudo, nem sempre é fácil caracterizar o abandono de emprego, que é composto por dois elementos. O primeiro é a "ausência prolongada ao trabalho". O segundo, por outro lado, é a vontade do empregado de não mais trabalhar naquele emprego, ou seja, a intenção de não retornar e tampouco justificar a ausência.

A lei, entretanto, não estabelece um critério objetivo para o chamado abandono de emprego, não havendo um prazo específico para tanto. A doutrina e a jurisprudência, dessa forma, estabelecem como parâmetro o prazo de 30 dias de ausência injustificada, restando nesses casos presumido o abandono.

Assim, caso o empregador queira dispensar o empregado por abandono de emprego, por justa causa, deverá demonstrar a ausência do empregado pelo período de 30 dias ou mais, bem como a intenção daquele trabalhador em não mais retornar ao trabalho. Nesse caso, para demonstrar o elemento da vontade de não retornar do empregado, poderá ser utilizada declaração do empregado, ou mesmo uma notificação do empregador por aviso de recebimento, restando demonstrada tacitamente a intenção do empregado caso não retorne ao trabalho no prazo da intimação enviada pelo empregador.

Por fim, caso o empregador consiga demonstrar o abandono de forma inequívoca, sem que reste dúvidas, poderá realizar a demissão por justa causa antes mesmo de transcorridos os 30 dias previstos. Seria o caso, por exemplo, de trabalhador que falta ao serviço e começa a trabalhar em outra empresa em mesmo horário de trabalho, tornando incompatível a jornada do antigo local de trabalho, ou mesmo do caso de trabalhador que se muda de residência para localidade distante, impossibilitando-o de manter o mesmo trabalho, nesses casos está caracterizado o abandono de forma inequívoca, podendo ser rescindido o contrato de trabalho por justo motivo, nos termos anteriormente mencionados.

### **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 FGTS em guia própria é imprescindível para reconhecimento de quitação de débitos pela Caixa Econômica Federal

Advogados e empregadores devem atentar para o uso de guia específica no recolhimento de valores devidos aos trabalhadores a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Os pagamentos realizados à Caixa Econômica Federal (CEF) para esta finalidade somente serão creditados na conta vinculada ao trabalhador se realizados em guia própria e devidamente preenchida com o código de recolhimento 660. Caso contrário, a CEF informa que não está autorizada a abater dos débitos de FGTS pagamentos realizados de modo diverso.

O cuidado deve ser redobrado para devedores que fazem acordo na Justiça do Trabalho e parcelam o pagamento do FGTS na CEF. A realização dos pagamentos de forma diversa daquela solicitada pela Caixa resulta na não redução dos valores constantes na ata de homologação do acordo judicial trabalhista. Por consequência, o reclamado poderá ter de pagar duas vezes a mesma rubrica.

As regras detalhadas estão disponíveis no "Manual da GFIP/SEFIP para usuários do SEFIP 8.4", que pode ser baixado na página da Receita Federal. Em caso de dúvidas, a caixa disponibiliza o e-mail fgts.po@caixa.gov.br.

Fonte: TRT-RS

### **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 ausência de ingestão de produto impróprio ao consumo, afasta a caracterização do dano moral in re ipsa

Em regra, para a configuração do dano moral, é necessário ao ofendido provar a conduta, o dano e o nexo causal, para fins de caracterização do direito à reparação.

Entretanto, nas relações regidas pelo Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078/90, para fins de caracterização do dano moral, basta que seja demonstrada a conduta e o nexo causal, tal fato se dá em face da previsão insculpida no inciso oitavo do artigo 6º do Código, que prevê a inversão do ônus da prova em favor do consumidor, ou seja, nestes casos, a uma facilitação para com a produção da prova em favor do mesmo, ante a sua hipossuficiência. Assim, rege a parte adversa demonstrar a ausência de dano ao que alega ter sido ofendido.

Nas relações de consumo, que envolvem o comércio de alimentos para consumo humano, a Jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça tem se firmado no sentido de que há dano moral in re ipsa quando o consumidor adquire um produto e, ao consumi-lo, mesmo que parcialmente, vem a descobrir um corpo estranho em seu interior.

Todavia, muito embora nas relações de consumo haja a inversão do ônus da prova em decorrência da hipossuficiência do consumidor, não basta a afirmação da vítima de ter sido atingida moralmente, seja no plano objetivo como no subjetivo, ou seja, em sua honra, imagem, bom nome, personalidade entre outros, impondo-se que se possa extrair do fato efetivamente ocorrido o seu resultado, para que assim, possa ser reconhecida como prejuízo moral.

Com base nesse entendimento, a Primeira Turma de Recursos Cíveis do Rio Grande do Sul, veio a manter a decisão proferida pelo Segundo Juizado Especial Cível de Porto Alegre, que reconheceu a ilegitimidade ativa de duas consumidoras que, apesar de terem adquirido uma pizza, não vieram a demonstrar a ingestão do produto, sendo que a simples exposição à situação desagradável não é suficiente para fins de caracterização do dano moral in re ipsa.

As Autoras, em conjunto com uma terceira consumidora, haviam ajuizado ação em face de terem adquirido um alimento (pizza), no qual veio a ser localizado um corpo estranho (parafuso) em uma das fatias, a qual veio a ser ingerida por apenas uma das consumidoras. Com o ocorrido, o juízo de primeiro grau veio a extinguir o processo em face das consumidoras co-autoras e julgou procedente a demanda apenas em favor da consumidora que veio a ingerir parte da fatia onde restou localizado o objeto.

A Relatora do Recurso, Dra. Fabiana Zilles destacou que foi incontroverso o fato de que somente uma das consumidoras veio a consumir o alimento contaminado, apenas esta teria direito a uma reparação pelo dano moral sofrido, eis que as demais não comprovaram a efetiva ingestão do produto, não se caracterizando o dano in re ipsa às mesmas.

Desta forma, restou mantida a decisão, por maioria, para fins de negar provimento ao recurso das co-autoras e manter a sentença de origem em sua integralidade, decisão esta que se mostra de acordo com o entendimento do Superior Tribunal de Justiça.

Este artigo se refere a decisão proferida no Recurso Inominado nº 71007998115, cujo julgamento ocorreu no dia 11/12/2018.

**DIEGO NEVES DE OLIVEIRA | ADVOGADO**

*Solange Neves Advogados Associados*

## GFIP – Produtor rural

A RFB – Receita Federal do Brasil, por meio do Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança, publicou Ato Declaratório Executivo CODAC nº 01/2019, no qual dispõe sobre os procedimentos a serem observados para o preenchimento da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) pelos produtores rurais e pelos adquirentes de produção rural de produtor rural pessoa física, no caso de opção por esses produtores de contribuir, a partir de janeiro de 2019, na forma dos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

De acordo com o Ato publicado, para os produtores rurais que optarem pela contribuição na forma dos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, deverão ser observadas as seguintes disposições para o preenchimento e envio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP):

**“Art. 1º** O preenchimento da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) pelos produtores rurais e pelos adquirentes de produção rural de produtor rural pessoa física, no caso de opção por esses produtores de contribuir, a partir de janeiro de 2019, na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, conforme o disposto no § 13 do art. 25 do mesmo ato legal, e no § 7º do art. 25 da Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, deve ser efetuado de acordo com as orientações previstas neste Ato Declaratório Executivo.

**Art. 2º** O produtor rural pessoa jurídica que fez a opção por contribuir na forma prevista no art. 1º, ao elaborar a GFIP, deve adotar os seguintes procedimentos:

**I** - para o cálculo das alíquotas previstas nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, declarar GFIP no código de Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS) 787 e nessa declaração:

- a)** preencher o campo “Outras Entidades” com o código 0515 (Salário Educação+INCRA+Senar); e
- b)** não preencher os campos “Comercialização Produção – Pessoa Jurídica” e “Comercialização Produção – Pessoa Física”;

**II** - para prestar informações na condição de sub-rogado, declarar GFIP no código FPAS 604 e nessa declaração:

**a)** preencher o campo “Comercialização Produção – Pessoa Física” com as informações relativas à comercialização de produção rural adquirida:

- 1** - de produtor rural pessoa física que não fez a opção de que trata o art. 1º deste Ato Declaratório Executivo ou que não comprovou a opção por meio da declaração de que trata o § 10 do art. 175 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009; ou
- 2** - de segurado especial;

**b)** marcar o campo “Informação Exclusiva Comercialização Produção e/ou Receita Evento Desportivo/Patrocínio”;

**c)** informar, no campo “Compensação”, a diferença entre o valor da contribuição patronal calculada pelo Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (Sefip), inclusive o valor relativo ao Risco Ambiental do Trabalho (RAT), sobre a aquisição da produção rural do produtor de que trata o item 1 da alínea “a” deste inciso e o valor apurado de acordo com a alíquota estabelecida pelo art. 14 da Lei nº 13.606, de 9 de janeiro de 2018, relativa à contribuição previdenciária patronal, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Na hipótese da alínea “c” do inciso II do caput, o valor da contribuição patronal calculada pelo Sefip, inclusive o valor relativo ao RAT, sobre a aquisição da produção rural adquirida de segurado especial não deve ser lançado no campo “Compensação”.

**Art. 3º** O produtor rural pessoa física que fez a opção por contribuir na forma prevista no art. 1º, ao elaborar a GFIP, deve seguir os seguintes procedimentos para o cálculo das alíquotas previstas nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991:

- I** - utilizar o código FPAS 787;
- II** - preencher o campo “Outras Entidades” com o código 0515 (Salário Educação+INCRA+Senar); e
- III** - não preencher o campo “Comercialização Produção – Pessoa Física”.

**Art. 4º** Devem adotar os procedimentos estabelecidos no Ato Declaratório Executivo Codac nº 6, de 4 de maio de 2018:

- I** - os produtores rurais não optantes por contribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991;
- II** - as empresas ou cooperativas adquirentes, consumidoras ou consignatárias da produção de produtor rural pessoa física ou de segurado especial; e
- III** - as agroindústrias, quando aplicável a substituição definida no art. 22-A da Lei nº 8.212, de 1991.

**Art. 5º** No caso de aquisição de produção de produtores rurais pessoa física que fizeram a opção de que trata o art. 1º deste Ato Declaratório Executivo e que comprovaram a opção por meio da declaração de que trata o § 10 do art. 175 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, em relação a cada ano, não há contribuição previdenciária a ser retida e não há informações a serem prestadas na GFIP em relação a essa aquisição.

**Art. 6º** O Ato Declaratório Executivo Codac nº 6, de 4 de maio de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**“Art. 2º** .....

**I** - o produtor rural pessoa física que não fez a opção por con-

tribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, conforme o disposto no § 13 do art. 25 do mesmo ato legal, quando do preenchimento da GFIP, deverá observar os seguintes procedimentos:

**II** - .....

**b)** declarar em GFIP em um código de FPAS diferente do principal, no campo “Comercialização Produção - Pessoa Física”, o valor da produção adquirida nas seguintes situações, observado o disposto no § 2º :

**1** - na condição de sub-rogado em relação ao produtor rural pessoa física que não fez a opção por contribuir na forma dos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, conforme disposto no § 13 do art. 25 do mesmo ato legal, ou que não comprovou a opção por meio da declaração de que trata o § 10 do art. 175 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009; ou

**2** - na condição de sub-rogado em relação ao segurado especial;

.....” (NR)

**“Art. 3º** Para fins de aplicação da redução da alíquota da contribuição previdenciária prevista no inciso I do art. 25 da Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, alterada pelo art. 15 da Lei nº 13.606, de 2018, da não incidência disciplinada no art. 170 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, sobre as receitas decorrentes de exportação de produtos rurais e da não incidência prevista no § 6º do art. 25 da Lei nº 8.870, de 1994, o produtor rural pessoa jurídica que não fez a opção por contribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, conforme o disposto no § 7º do art. 25 da Lei nº 8.870, de 1994, quando do preenchimento da GFIP, deverá observar os seguintes procedimentos:

**II** - .....

**b)** no campo “Comercialização Produção - Pessoa Física”, o valor da produção adquirida do produtor rural pessoa física, que não fez a opção por contribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, conforme o disposto no § 13 do art. 25 do mesmo ato legal, ou do segurado especial;

.....” (NR)

**Art. 7º** O Ato Declaratório Executivo Codac nº 6, de 2018, passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

**“Art. 3º-A** A agroindústria, quando aplicável a substituição definida no art. 22-A da Lei nº 8.212, de 1991, ao elaborar a GFIP com informações relativas à comercialização da produção própria, às receitas decorrentes de exportação de produtos rurais alcançadas pela não incidência disciplinada no art. 170 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, e à aquisição de produção de produtores rurais pessoa física que não fizeram a opção por contribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, ou de segurados especiais, deverá observar os seguintes procedimentos:

**I** - declarar em GFIP, no código de FPAS 604, 833 ou 825, as informações devidas relativas à folha de salários do setor rural e industrial, conforme o caso, exceto as informações previstas no inciso II;

**II** - declarar em GFIP, em um código de FPAS diferente dos informados no inciso I do caput, observado o disposto no § 2º:

**a)** no campo “Comercialização Produção - Pessoa Jurídica”, a receita bruta proveniente da comercialização da sua produção rural e as receitas decorrentes de exportação de produtos rurais alcançadas pela não incidência disciplinada no art. 170 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009; e

**b)** no campo “Comercialização Produção - Pessoa Física”, o valor da produção adquirida do produtor rural pessoa física que não fez a opção por contribuir na forma prevista nos incisos I e II do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, conforme o disposto no § 13 do art. 25 do mesmo ato legal, ou do segurado especial;

**III** - marcar na GFIP de que trata o inciso II o campo “Informação Exclusiva Comercialização Produção e/ou Receita Evento Desportivo/Patrocínio”; e

**IV** - informar, no campo “Compensação” da GFIP com informação exclusiva de comercialização, a soma dos valores correspondentes:

**a)** à diferença entre o valor calculado pelo Sefip para o campo “Comercialização Produção - Pessoa Física” e o valor apurado respectivamente conforme a alíquota disciplinada pelo art. 14 da Lei nº 13.606, de 2018, relativa à contribuição previdenciária patronal, observado o disposto no § 1º;

**b)** ao valor da contribuição patronal calculada pelo Sefip, inclusive o valor relativo ao RAT, sobre as receitas decorrentes de exportação de produtos rurais; e

**c)** ao valor da contribuição patronal calculada pelo Sefip, inclusive o valor relativo ao RAT, sobre a aquisição da produção rural mencionada no § 12 do art. 25 da Lei nº 8.212, de 1991.

§ 1º Na hipótese da alínea ‘a’ do inciso IV do caput, o valor relativo ao RAT calculado pelo Sefip não deverá ser informado no campo compensação, sendo devido o seu recolhimento.

§ 2º Na hipótese do inciso II do caput, não deverão ser utilizados os códigos de FPAS 655, 663, 671, 680, 825, 833, 868 e 876.”

**Art. 8º** Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.”

**CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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



## Contribuição previdenciária em vale-alimentação

A RFB – Receita Federal do Brasil publicou solução de consulta 35/2019, em 23 de janeiro de 2019, alterando seu entendimento sobre incidência de contribuição previdenciária sobre o auxílio-alimentação. De acordo com a nova orientação, não incide mais contribuição previdenciária (INSS) quando o auxílio for pago in natura, por meio de tíquete ou vale.

A partir do novo entendimento, somente integrará a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados quando o valor for pago em dinheiro.

O recente posicionamento altera última posição da RFB quanto ao tempo, que em dezembro de 2018, entendia que havia incidência de contribuição previdenciária sobre o auxílio-alimentação, não importando a forma de pagamento.

### **SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 35, DE 23 DE JANEIRO DE 2019** **ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS**

#### **EMENTA: ALIMENTAÇÃO. PAGAMENTO EM PECÚNIA. INCIDÊNCIA.**

A parcela paga em pecúnia aos segurados empregados a título de auxílio-alimentação integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

### **VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 353, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014.**

#### **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO IN NATURA.**

A parcela in natura do auxílio-alimentação, a que se refere o inciso III do art. 58 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, abrange tanto a cesta básica, quanto as refeições fornecidas pelo empregador aos seus empregados, e não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

### **VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 130, DE 1º DE JUNHO DE 2015.**

#### **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PAGO EM TÍQUETES-ALIMENTAÇÃO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA.**

A partir do dia 11 de novembro de 2017, o auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

Dispositivos Legais: Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, art. 457, § 2º; Lei nº 8.212, de 1991, arts. 13, 20, 22, incisos I e II, e 28, inciso I, e § 9º; Lei nº 10.522, de 2002, art. 19, §§ 4º e 5º; Decreto nº 3.048, de 1999, art. 9º, inciso I, alínea "j"; Decreto nº 5, de 1991, art. 4º; Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, art. 58, III; Pareceres PGFN/CRJ nº 2.117, de 2011, e nº 2.114, de 2011; Atos declaratórios PGFN nº 3, de 2011, e nº 16, de 2011.

### **REFORMA A SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 288, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2018.**

Trata-se, dessa forma, de uma importante alteração no entendimento do fisco, coadunando-se às reformas trazidas pela Lei 13.467/2017.

#### **CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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

## “Plea Bargain” (Justiça Negocial)

O ministro Sérgio Moro apresentou uma proposta ampla que, por alterar significativamente o sistema processual criminal, gerará polêmica. Entre as proposições encontra-se o plea bargain, um mecanismo do direito anglo-saxônico que permite a negociação de culpa e punição entre acusados e Ministério Público, evitando os desgastes de um processo penal. A introdução de técnicas de justiça negocial é algo que há muito vem sendo discutido pelos especialistas, mas está a exigir um estudo acurado. Em face da celeridade, o projeto pode causar injustiça em futuro próximo. A propósito, registra-se que os acordos na justiça criminal americana respondem por cerca de 95% dos casos, ou seja, mais de 9 em cada 10 casos são resolvidos antes de serem levados a julgamento. O acusado assume a culpa ou abre mão de contestar a acusação, num acordo com os promotores.

Os acordos são vistos na justiça dos EUA como uma forma de acelerar a solução dos casos e desafogar o judiciário, mas têm sido apontados como uma das causas do número elevado de população carcerária no país e fator que pode levar inocentes a admitir o cometimento de crimes para evitar um processo criminal. Em muitas situações extremamente delicadas, ocorreram nos EUA confissões de culpa, como o de James Earl Ray, que assumiu o assassinato do ativista pelos direitos civis Martin Luther King Jr. para evitar a pena de morte – como referiu a jornalista Beatriz Bulla.

“Há uma parcela de pessoas factualmente inocentes que decidiram assumir a culpa porque não podem assumir o risco de ir a julgamento e serem condenadas”, afirmou o juiz Jed Rakoff, isso é algo que merece grau de análise. Fatores subjetivos, coações psicológicas, etc. podem levar a confissões falsas. Recentemente, em delegacia de polícia de Novo Hamburgo, registrou-se uma situação destas, a qual foi alarmante.

Os EUA são um exemplo para muitas coisas, mas, seu sistema de justiça criminal, não é o ideal.

Com a maior população carcerária do mundo, o segundo maior índice em mortes por arma de fogo, dezenas de condenados à pena de morte que têm suas sentenças revistas por graves erros judiciais e com taxas de criminalidade altas, o modelo proposto enseja cautela.

A iniciativa de Moro, já por ele emendada, merece aplausos porque a criminalidade no Brasil passou de todos os limites e se caracteriza pela barbárie, mas, mesmo que a eficiência da Justiça brasileira seja um ideal a ser perseguido, a otimização que se pretende pode não ser alcançada com estes acordos e outras medidas propostas.

Em princípio, o plea bargain é medida modernizadora para atender anseios gerais, principalmente por parte de magistrados e promotores, mas que pode abrir caminhos para injustiças. A matéria exige profundo estudo. Esta confissão envolve, basicamente, casos patrimoniais (furto, roubo, etc.), mas a Procuradora Geral da República quer ampliar o alcance dos acordos penais.

As críticas ao projeto pelos advogados têm sido contundentes. A OAB irá se pronunciar.

### ADALBERTO ALEXANDRE SNEL | ADVOGADO

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

## Uso de uniforme e sua obrigatoriedade

Como se sabe, cabe à empresa e, em específico, aos dirigentes da entidade empresarial, o poder de administrar, gerir e dirigir o negócio, delimitando os rumos que a empresa deve seguir. Para tanto, cabe a eles também o poder diretivo, ou seja, o poder de dirigir o trabalho de seus empregados, delineado as obrigações e tarefas a serem realizadas, o modo e as condições de execução, dentro dos limites traçados pelo contrato de trabalho e pela legislação.

Dentro do poder diretivo se encontra a liberdade do empregador definir qual a vestimenta/uniforme adequado para o trabalhador desenvolver o trabalho para o qual foi contratado. Nesse sentido, é pacífica a jurisprudência dos tribunais quanto à permissão do empregador em definir os uniformes de seus empregados no período de prestação do serviço.

No mesmo sentido caminhou a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que seguiu a jurisprudência e incluiu na CLT autorização expressa para que o empregador defina o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral. Assim, restou explícito na lei, inclusive, a possibilidade de inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de outras parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Por outro lado, a reforma também tratou da higienização do uniforme, definindo que esta é de responsabilidade do trabalhador,

exceto nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, vale dizer, da mesma maneira como vinha entendendo a recente jurisprudência dos tribunais trabalhistas.

A CLT estabelece, ainda, que só se contabiliza como tempo de trabalho a troca do uniforme na empresa se houver exigência de que isso seja feito no local de trabalho. Do contrário, não contará o tempo de troca de roupa/uniforme como tempo à disposição do empregador.

Por fim, caso a empresa exija o uso de determinado uniforme por seus funcionários, ela deverá arcar com o seu custo, bem como essa vestimenta não poderá causar constrangimento ao trabalhador ou ser considerada vexatória. Se, porém, a exigência diz respeito somente a um padrão de roupa, como usar camisa e calça, por exemplo, e não a um uniforme específico, esse custo será do empregado.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Como realizar o enquadramento sindical

Tem-se como regra, no Brasil, que a representatividade das categorias dos sindicatos se dá em determinada base territorial, sendo a mínima delas municipal, podendo alcançar abrangência em todo o território nacional. A categoria se resume no conjunto de pessoas que exercem atividade em um mesmo setor da economia.

Esse conjunto, que forma a categoria, pode ser tanto de trabalhadores/empregados, como de empresas/empregadores. Aos trabalhadores diz-se que eles pertencem a uma categoria profissional, enquanto que os empregadores pertencem a uma categoria econômica.

A indústria metalúrgica, por exemplo, é considerada uma categoria para fins sindicais, pois compõe-se de um setor da economia. Os trabalhadores, desse modo, pertencem à categoria profissional dos metalúrgicos, e são representados pelo seu respectivo sindicato profissional. Já as indústrias, as empresas de metalurgia, pertencem à categoria econômica e são representadas pelos sindicatos patronais desse setor.

O enquadramento de qual categoria pertencem os trabalhadores de determinada empresa, em regra, é definido pela categoria econômica do empregador. Vale dizer, serão enquadrados pelo setor no qual a empresa atua, de forma preponderante. Desse modo, os empregados de um banco, por exemplo, pertencem à categoria dos bancários, pois essa é a atividade de seu empregador. Esse enquadramento ocorre independentemente da função exercida pelo trabalhador ou de sua formação profissional.

Há casos, porém, em que o enquadramento encontra exceção. É o caso das categorias profissionais diferenciadas. Há profissionais, como o advogado, o médico e o engenheiro, motoristas, vendedores, que, por possuírem lei específica, são considerados trabalhadores que não pertencem necessariamente à categoria econômica do empregador, pertencendo à categoria de sua própria profissão.

Importante ressaltar que, como regra, aos trabalhadores que pertencem à categoria profissional diferenciada, aplicam-se as normas coletivas negociadas por seus sindicatos próprios, de forma específica, e não aquelas aplicáveis aos demais trabalhadores da empresa. Como exceção, porém, poderá ocorrer que, caso não haja negociação específica entre o sindicato da categoria profissional diferenciada e a empresa ou seu sindicato, aplicar-se-ão as normas gerais da categoria econômica da empresa com os demais empregados da categoria profissional

### **CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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

## Depósito recursal na reforma trabalhista

A partir da vigência da Lei 13.467/2017, foram introduzidas mudanças no que concerne aos depósitos recursais. Dentre as mudanças, estão a ampliação das formas de garantia do juízo, bem como os valores a serem depositados.

Assim, o depósito recursal deixou de ser realizado em conta vinculada do empregado, passando a ser realizado em conta do juízo. Além disso, fixou-se expressamente que a correção deve respeitar os mesmos índices da poupança.

Quanto aos valores do depósito, foram acrescentados ao artigo 899 da CLT os §§ 9º ao 11º. Conforme os novos diplomas legais, o valor do depósito recursal fica reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

Além disso, os beneficiários de justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial ficam isentas do depósito recursal.

Por fim, foram criadas outras duas possibilidades de garantia recursal, podendo o depósito ser substituído por fiança bancária ou pelo seguro garantia judicial.

### **CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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

## Terceirização e prestação de serviços no direito do trabalho

Até pouco tempo atrás era objeto de discussão no direito do trabalho a caracterização de ilicitude da terceirização de serviços que não envolvessem exclusivamente a atividade meio empresarial. Assim, também, era o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, que inclusive unificou a jurisprudência na Súmula 331, estabelecendo o conteúdo do trabalho recebido e as condições de subordinação ao tomador a que poderia estar se submetendo o empregado do prestador de serviços.

Todavia, não se pode mais tratar a terceirização como ilegal, independentemente do objeto de prestação de serviços ao terceiro, inclusive da atividade principal, nos termos da Lei 13.429/17. Assim, não se discute mais, a partir de então, a natureza dos serviços prestados, se se incluem no objeto fim ou meio do tomador.

Portanto, se assim dispôs a lei, já não deveria se aplicar a presunção de vínculo de emprego em contratos de prestação de serviços, inclusive com a restrição da atuação da fiscalização de auditores trabalhistas neste aspecto, inclusive do Ministério Público do Trabalho.

Assim, na prestação de serviços por terceiros, o objeto contratual é a transferência pela contratante para o atendimento dos serviços que estão sendo repassados.

A prestadora, portanto, tem o dever da prestação de serviços em quaisquer atividades, inclusive a principal, mas a relação de trabalho não pode colocar o trabalhador da empresa que presta serviços terceirizados, sob o comando e subordinação do tomador.

A subordinação, portanto, continua sendo a condição fundamental para a condição de existência do vínculo de emprego. A subordinação deve ser considerada como a renúncia do empregado

ao exercício da liberdade de dispor de seu tempo, exclusivo. É a entrega, como condição contratual, da força de trabalho a serviço de outrem em determinada fração de tempo.

A responsabilidade contratual, contrariamente ao contrato de emprego, deixa o livre-arbítrio em sua plenitude e o contrato se faz pelo resultado do serviço e não pelo controle e domínio do outro.

Em conclusão, do ponto de vista da prestação de serviços em atividade-fim ou meio, qualquer que seja a modalidade de entrega do resultado, o fundamental é que não se configure a subordinação dos terceirizados, caso em que se poderiam afastar as notáveis inovações trazidas nas recentes reformas legais.

### CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO

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

## Excesso de jornada de trabalho não caracteriza dano moral por si só

Em recente decisão do processo ARR-2034-92.2016.5.12.0012, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu condenação em dano moral imposta a empresa, por suposta exigência de trabalho em jornada excessiva. A condenação em exame oriunda do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, o qual havia entendido que o empregado, motorista de caminhão, por prestar horas extraordinárias de forma excessiva e permanecer integralmente à disposição da empresa, com ausência de intervalos para repouso e descanso semanal, teria sofrido abalo a sua personalidade.

A empresa recorreu da decisão, sustentando que não havia prova no processo quanto a comprovação de prejuízo. A Ministra Dora Maria da Costa, reconheceu que havia grave violação a direitos trabalhistas, mas o excesso de jornada por si só não gera de forma direta dano moral, havendo necessidade de prova de que efetivamente o excesso de trabalho implicou na vida pessoal do empregado. Assim, como no processo em questão, essa prova não havia restado configurada, a Ministra em exame do recurso de revista da empresa, afastou a condenação em indenização por dano moral.

### SOLANGE NEVES | ADVOGADA

Solange Neves Advogados Associados

## Contribuição previdenciária sobre o custeio de alimentação do empregado

No final de janeiro/2019 a Receita Federal do Brasil publicou Solução de Consulta COSIT nº 04/2019, pela qual esclarece a respeito da incidência tributária sobre os valores descontados de empregados, a título de participação/custeio do auxílio-alimentação.

Transcreve a Solução de Consulta para melhor compreensão da posição adotada pela Receita Federal do Brasil:

Contribuições Sociais Previdenciárias

Solução de Consulta COSIT nº 4, de 03.01.2019 - DOU de 29.01.2019

**ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS**

**EMENTA: AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. VALOR DESCONTADO DO TRABALHADOR. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA.**

O valor descontado do trabalhador referente ao auxílio-alimentação fez parte de sua remuneração e não pode ser excluído da base de cálculo das contribuições previdenciárias, independentemente do tratamento dado à parcela suportada pela empresa.

Dispositivos Legais: Art. 458. da CLT; arts. 2º e 6º do Decreto nº 5, de 1991; art. 504 da IN RFB nº 971, de 2009.

CLAUDIA LUCIA PIMENTEL MARTINS DA SILVA  
Coordenadora-Geral  
Substituta

De acordo com o entendimento da RFB, o valor descontado do empregado, referente ao custeio/participação no auxílio alimentação, deve ser incluído para fins de cálculo da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário, não podendo ser excluído da base de cálculo, independente do tratamento dado à parcela pela empresa.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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

## Caixa Econômica Federal prorroga prazo para utilização da GRF e GRRF para o eSocial

Foi publicada pela Caixa Econômica Federal, na data de 31/01/2019, a Circular 843/2019. Conforme o documento, que revoga a Circular 832 Caixa, houve prorrogação até a competência julho/2019 (vencimento em 07/agosto), do prazo de recolhimento do FGTS mensal, por meio da GRF - Guia de Recolhimento do FGTS, emitida pelo Sefip - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, para as Entidades Empresariais com faturamento acima de R\$ 78 milhões em 2016 (1º Grupo do eSocial).

Além disso, ficou estabelecido que par os desligamentos de contrato de trabalho que tenham ocorrido ou venham a ocorrer até 31/07/2019, o empregador poderá efetuar o recolhimento rescisório utilizando-se da GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS.

Sendo assim, a nova guia para recolhimentos mensais e rescisórios do FGTS, denominada GRFGTS - Guia de Recolhimento do FGTS, somente será obrigatória pelos empregadores constantes do 1º Grupo do eSocial a partir da competência agosto/2019 (vencimento em 06/setembro), para os recolhimentos mensais, e somente para as rescisões de contrato de trabalho realizadas a partir de agosto de 2019.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO | ADVOGADO**

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

## 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 fevereiro de 2019, 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 fevereiro de 2019:

- 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 08

**COMPROVANTE DE RENDIMENTOS – JUROS SOBRE CAPITAL PRÓPRIO** – prazo final para informar o beneficiário PJ do crédito ou pagamento realizado no mês de fevereiro de 2019.

### DIA 13

**IR-FONTE** – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de março de 2019, 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 março de 2019:

- 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 janeiro de 2019.

### DIA 20

**IR-FONTE** – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de fevereiro de 2019, 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 fevereiro de 2019.

**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 fevereiro de 2019.

- 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 fevereiro de 2019.

**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 fevereiro de 2019.

### DIA 21

**DCTF MENSAL** – prazo final para envio da DCTF-mensal do mês de janeiro de 2019.

### DIA 25

**IR-FONTE** – prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de março de 2019, 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 março de 2019:

- 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.

**IPI (DEMAIS PRODUTOS)** – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de fevereiro de 2019. Cód. do DARF n.º 5123.

**IPI (CAPÍTULO 22 TIPI)** – prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de fevereiro de 2019, 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 fevereiro de 2019, 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 fevereiro de 2019.

- 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 fevereiro de 2019.

- 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 29

**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 fevereiro de 2019.

- 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 fevereiro de 2019.

- 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 fevereiro de 2019.

- 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 fevereiro de 2019.

- Cód. do DARF n.º 0507

**IRPF – COMPLEMENTAR MENSAL (RECOLHIMENTO OPCIONAL)** – recolhimento Complementar referente recebimentos no mês de fevereiro de 2019.

**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 fevereiro de 2019.

- 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 4º 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 LÍQUIDAS COM MOEDA EM ESPÉCIE (DME)** – prazo para entrega da declaração dos valores recebidos em espécie no mês de fevereiro de 2019.

## 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 n.º 1.908/12 e IN RFB 1.277/12.

**DECLARAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS E DE SAÚDE (DMED)** – prazo para informar os valores recebidos de pessoas físicas, em decorrência de pagamento pela prestação de serviços médicos e de saúde, e plano privado de assistência à saúde, pertinentes ao ano de 2018.

**DECLARAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE TITULARIDADE DE AÇÕES (DTTA)** – apresentação obrigatória para as entidades encarregadas do registro de transferência de ações, referente ao segundo semestre de 2018.

**DECLARAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOCIOECONÔMICAS E FISCAIS (DEFIS)** – apresentação da movimentação econômica e fiscal do ano de 2018 das empresas enquadradas no Simples Nacional no referido período.

## Obrigações Fiscais Estaduais

### DIA 11

**ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA** – prazo final para recolhimento do ICMS-ST gerado em operações realizadas no mês de fevereiro de 2019.

### DIA 12

**ICMS/INDÚSTRIA – CATEGORIA GERAL** – prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de fevereiro de 2019.

**ICMS/COMÉRCIO – CATEGORIA GERAL** – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas no mês de fevereiro de 2019.

**ICMS/CAE 8.03** – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 2ª quinzena do mês de fevereiro de 2019, 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 fevereiro de 2019, 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 janeiro de 2019, 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 15

**ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL (EFD)** – prazo final para envio do arquivo SPED Fiscal com as movimentações fiscais do mês de fevereiro de 2019.

**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 fevereiro de 2019.

**GIA MOD. A** – produtor rural – prazo para apresentação dos talonários de Notas Fiscais de Produtor referentes às operações realizadas no ano-base 2019 e todos os talonários, em seu poder, que contenham NFPs não utilizadas.

### DIA 21

**ICMS/SERVIÇOS DE TRANSPORTE** – prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de fevereiro de 2019.

### DIA 25

**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 janeiro de 2019.

**SIMPLES NACIONAL - ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA** – prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de janeiro de 2019.

**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 27

**ICMS/CAE 8.03** – prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 1ª quinzena do mês de março de 2019, 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 fevereiro de 2019 realizadas por contribuintes enquadrados no Simples Nacional.

### DIA 29

**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 fevereiro de 2019 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](http://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 Nº 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](http://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 e 2º Grupo (Todas as empresas, exceto optantes pelo SIMPLES NACIONAL, Produtor Rural PF e Entidades sem fins lucrativos).

### DIA 15

#### 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 FEVEREIRO/2019.

**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 obrigadas 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 FEVEREIRO/2019.

**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.

### 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 exceção 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, carcinicultura, 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.



## Anote

### 1) Como funciona a tributação das sociedades civis sem finalidade lucrativa, relativamente às receitas vinculadas e não vinculadas aos seus objetivos sociais?

A Solução de Consulta nº 320, de 27 de novembro de 2018, assim definiu a tributação pelo PIS/COFINS e IRPJ/CSLL das sociedades civis sem finalidade lucrativa, quanto às receitas vinculadas e não vinculadas aos seus objetivos sociais:

São isentas da Cofins as receitas derivadas das atividades próprias das associações civis que preencham as condições e requisitos do art. 15 da Lei nº 9532, de 1997, assim consideradas somente aquelas decorrentes de contribuições, doações, anuidades ou mensalidades fixadas por lei, assembleia ou estatuto, recebidas de associados ou mantenedores, sem caráter contraprestacional direto, destinadas ao seu custeio e ao desenvolvimento dos seus objetivos sociais.

Por conseguinte, na espécie dos autos, depreende-se que, em princípio, são isentas da Cofins as receitas decorrentes de mensalidades recebidas dos associados da consulente e de patrocínios de empresas da sua cidade e da prefeitura municipal para a realização de festas e eventos.

Por outro lado, são tributadas pelas Cofins as receitas relativas à locação de quadras esportivas, salões de festas e espaços para publicidade de empresas da cidade e região, em razão do seu caráter contraprestacional e da concorrência com pessoas jurídicas não isentas.

Dispositivos Legais: Lei nº 5172, de 1966 (Código Tributário Nacional), art. 111, II; Lei nº 9532, de 1997, art. 15; Lei nº 9718, de 1998, arts. 2º e 3º; Medida Provisória nº 2158-35, de 2001, arts. 13, IV, e 14, X; Lei nº 10833, de 2003, arts. 1º e 10; Decreto nº 4524, de 2002 (Regulamento da Contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins), arts. 9º e 46; Instrução Normativa SRF nº 247, de 2002, arts. 9º, IV, e 47, II e Parágrafo 2º.

Já a associação civil que preencha as condições e requisitos do art. 15 da Lei nº 9532, de 1997, determinará a Contribuição para o PIS/Pasep com base na folha de salários.

Dispositivos Legais: Lei nº 9532, de 1997, art. 15; Medida Provisória nº 2158-35, de 2001, art. 13, IV; Decreto nº 4524, de 2002 (Regulamento da Contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins), arts. 9º, IV, e 50; Instrução Normativa SRF nº 247, de 2002, arts. 9º, IV, e 47, I;

No tocante ao IRPJ e CSLL, a associação civil que preste os serviços para os quais foi instituída e os coloque à disposição do grupo de pessoas a que se destinam, sem fins lucrativos, é isenta do IRPJ, desde que cumpra todos os requisitos e condições estabelecidos pelo art. 15 da Lei nº 9532, de 1997.

## 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>

Para consultar o salário-família, acesse <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/>

As receitas decorrentes das mensalidades recebidas dos associados, da locação de salão de festas e quadra esportiva, no âmbito de suas dependências e para utilização de seus associados, bem como de patrocínios de empresas da cidade e da prefeitura municipal, para a realização de festas e eventos, não se sujeitam ao IRPJ e CSLL, visto tratar-se de receitas típicas da entidade, contanto que sejam empregadas para a realização de seus objetivos estatutários.

A locação de espaço para publicidade, tanto para anunciantes associados, como para não associados, apesar de ser exercício de atividade de natureza econômica, não desvirtua a associação de seu objeto social se for uma publicidade limitada a quem utiliza as dependências da própria associação ou de seus eventos. Nesse caso, não é caracterizada a concorrência com as demais pessoas jurídicas e pode ser mantida a situação isentiva da entidade quanto ao IRPJ e CSLL.

Dispositivos Legais: Lei nº 5172, de 1966 (Código Tributário Nacional), art. 111, II; Lei nº 9532, de 1997, art. 15; Decreto nº 9580, de 2018 (Regulamento do Imposto sobre a Renda), arts. 181 a 184; Parecer Normativo CST nº 162, de 1974.