

CONSULTORIA LEGALMATIC PHOENIX



PARTE INTEGRANTE DO
BOLETIM CONTMATIC MAIS - EDIÇÃO 109
SETEMBRO 2013

PRÁTICAS:

- TRABALHISTAS
- PREVIDENCIÁRIAS
- CONTÁBEIS
- SOCIETÁRIAS
- TRIBUTÁRIAS

www.legalmatic.com.br

Com profissionais atualizados, experientes e muito atentos, a **Consultoria Legalmatic Phoenix oferece gratuitamente aos clientes** da Contmatic o esclarecimento adequado das principais dúvidas sobre a legislação.

CONTÁBIL

O que são as Notas Explicativas?

As Notas Explicativas são instrumentos para interpretação e auxílio aos usuários da contabilidade que têm o objetivo de esclarecer as dúvidas sobre itens patrimoniais ou de resultado. A Lei nº 6.404/76, conhecida com a Lei das S/As, determina que as demonstrações financeiras devem ser complementadas por Notas Explicativas. De acordo com o artigo 176 desse mesmo dispositivo legal, ao fim de cada exercício social a entidade deve elaborar suas demonstrações financeiras, que devem exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia. Em outras palavras, as Notas Explicativas devem ser elaboradas para melhorar a qualidade, a transparência e a credibilidade das demonstrações contábeis que as acompanham.

A ITG 1000 - Modelo Contábil para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - é obrigatória para todas as empresas ou é opcional?

O Modelo Contábil para Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, aprovado pela Resolução do CFC nº 1.418/12, é um módulo simplificado de contabilidade destinado às MEs e EPPs, com o intuito de criar padrões contábeis com base nas normas do IFRS (Resolução CFC nº 1.255/09). Portanto, conforme destacado nos itens 2 e 3 da Resolução CFC nº 1.418/12, essa interpretação é aplicável somente às entidades definidas como MEs e EPPs. Para fins dessa

interpretação, entende-se como “Microempresa e Empresa de Pequeno Porte” a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada ou o empresário a que se refere o artigo 966 da Lei nº 10.406/02 – Código Civil, que tenha auferido no ano calendário anterior, receita bruta anual até os limites previstos nos incisos I e II do artigo 3º da Lei Complementar nº 123/06.

O que são Contas de Compensação no plano de contas?

As Contas de Compensação são contas extrapatrimoniais e não pertencem ao patrimônio da empresa, uma vez que a contabilidade no Brasil utiliza-se desses critérios para planejar, organizar, controlar, estudar e informar os fatos que ocorrem no patrimônio das entidades. Conforme o Conselho Federal de Contabilidade, por intermédio da Resolução CFC nº 1.330/11, as Contas de Compensação constituem sistema próprio para controle e registro dos fatos relevantes que resultam em assunção de direitos e obrigações da entidade, cujos efeitos materializar-se-ão no futuro e que possam se traduzir em modificações no patrimônio da entidade. Isso significa que toda empresa que quiser fazer uso das contas de compensação, pode fazê-lo, mas nunca misturando as contas patrimoniais com as contas desse grupo. A Lei nº 6.404/76 não menciona nada sobre os controles com Contas de Compensação e as leis nº 11.638/07 e nº 11.941/09 seguem a mesma tônica.



Vem aí um novo site!

Sempre preocupada em oferecer os melhores serviços aos seus clientes, a Contmatic Phoenix em breve lançará o novo site da **Consultoria Legalmatic**, mais moderno e dinâmico, com muito mais informações e novidades. Aguarde!

O período do aviso proporcional a que se refere a Lei nº 12.506/11 (três dias a cada ano trabalhado) deve ser considerado para fins de pagamento da multa da Lei nº 7.238/84?

Conforme dispõe o artigo 9º da Lei nº 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal. Todavia, o período do aviso prévio trabalhado ou indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, conforme determina o artigo 487, parágrafo 1º, da CLT e será contado para fins da indenização adicional de que se trata o artigo 9º da Lei 7.238/84. Assim, para que haja a indenização adicional, deve-se sempre levar em consideração a data final do aviso prévio trabalhado e a data projetada do aviso prévio indenizado, inclusive considerando a projeção dos dias de aviso prévio proporcional a que se refere a Lei nº 12.506/11. Ou seja, por sua vez, a multa será devida no caso de dispensa no trintídio anterior (30 dias) à data-base, computando-se o prazo do aviso prévio. Por exemplo, se o mês data-base for outubro, as rescisões em que o último dia trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado recaírem no mês de setembro, será devida a indenização adicional a que se refere o artigo 9º da Lei nº 7.238/84.

A empresa pode parcelar, em quatro vezes, o pagamento da Participação dos Lucros e Resultados dos empregados?

Não. Dispõe o § 2º do artigo 3º da Lei nº 10.101/00 que é vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de duas vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre civil.

Pode-se contratar como estagiários alunos que estejam cursando o ensino médio?

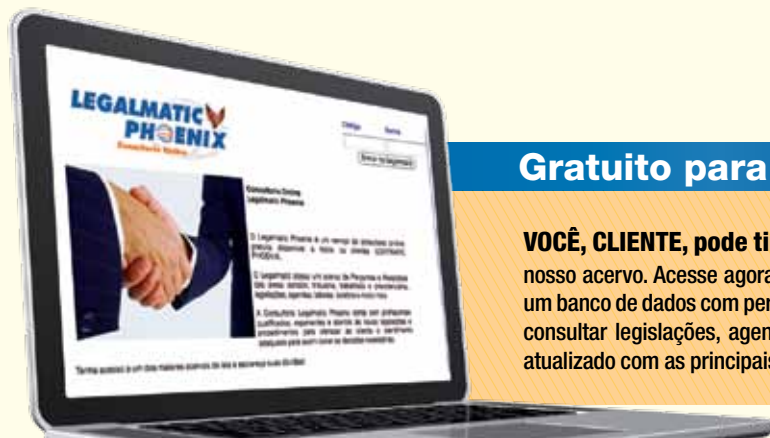
Sim. Segundo o artigo 1º da Lei nº 11.788/08, o estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando

o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Sendo assim, poderá o empregador contratar estagiários que estejam matriculados regularmente em ensino superior, ensino médio, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.



O empregador pode instalar câmeras de vigilância para monitoramento de seus funcionários?

Não há previsão na legislação que vede o monitoramento com uso câmeras no ambiente de trabalho. É um direito do empregador fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, enquanto estiverem à sua disposição. Todavia, o empregador deve verificar se a monitoração é absolutamente necessária e se existe uma finalidade, ou seja, os dados devem ser recolhidos para um fim específico, explícito e legítimo. Esses dados não devem ser tratados para qualquer outra finalidade, como por exemplo, averiguação do comportamento do trabalhador. É importante ressaltar que esse tipo de monitoramento não deve expor e nem invadir a privacidade dos funcionários, para que não haja nenhum tipo de constrangimento, evitando qualquer ação judicial no sentido de dano moral. E ainda, os empregados devem estar cientes desse monitoramento.



Gratuito para cliente

www.legalmatic.com.br

VOCÊ, CLIENTE, pode tirar sua dúvida ou consultar novas informações em nosso acervo. Acesse agora www.legalmatic.com.br, onde disponibilizamos um banco de dados com perguntas e respostas. Além disso, nesse canal é possível consultar legislações, agendas e tabelas, além de contar com o boletim online atualizado com as principais mudanças nas legislações publicadas mensalmente.

Qual a tributação do PIS e da Cofins sobre as receitas da atividade de transporte de passageiros, segundo a legislação?

De acordo com a Medida Provisória nº 617/13, ficam reduzidas a zero as alíquotas da contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) incidentes sobre a receita decorrente da prestação de serviços regulares de transporte coletivo municipal rodoviário, metroviário e ferroviário de passageiros. Esse benefício aplica-se, também, às receitas decorrentes da prestação dos referidos serviços no território de região metropolitana regularmente constituída.



O prazo para início da obrigatoriedade do preenchimento e a entrega da Ficha de Conteúdo de Importação (FCI) foi prorrogado? Até quando?

Sim. O Convênio ICMS nº 88, publicado no Diário Oficial da União do dia 31 de julho de 2013, adiou para o dia 1º de outubro próximo o início da obrigatoriedade de preenchimento e a entrega da Ficha de Conteúdo de Importação (FCI).

Em se tratando de mercadorias importadas no âmbito da Resolução SF nº 13/12, quais contribuintes do ICMS deverão informar, na nota fiscal, o número da Ficha de Conteúdo de Importação (FCI) e o Conteúdo de Importação?

Nas operações interestaduais com bens ou mercadorias importadas que tenham sido submetidas a processo de industrialização no estabelecimento do emitente da nota fiscal, o contribuinte deverá informar em campo próprio da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) o número da FCI e o Conteúdo de Importação expresso em percentual. Por outro lado, nas operações subsequentes (revenda) com bem ou mercadoria importada não submetida a processo de industrialização, o estabelecimento emitente da NF-e deverá transcrever o número da FCI e o percentual do Conteúdo de Importação contido no documento fiscal relativo à operação anterior, ou seja, constante na nota fiscal do seu fornecedor.

Na emissão da NF-e, onde deverá ser informado o número da Ficha de Conteúdo de Importação (FCI) e o respectivo Conteúdo de Importação?

Esses dados deverão ser informados em campos próprios da NF-e, conforme trata a cláusula sétima do Convênio ICMS nº 38/13. Porém, a cláusula 11ª desse ato normativo dispõe que enquanto não forem criados campos próprios na NF-e para preenchimento das informações objeto da questão, essas deverão ser informadas no campo “Dados Adicionais do Produto” (TAG 325 – infAdProd), por bem ou mercadoria, ou seja, o número da FCI do correspondente item da NF-e, bem como o percentual correspondente ao valor da parcela importada, com a expressão: “Resolução do Senado Federal nº 13/12, Número da FCI_____.”

A tributação do PIS e da Cofins sobre as receitas decorrentes de venda de areia e pedra são submetidos ao regime de apuração não-cumulativo?

Não. As receitas decorrentes das vendas de pedra britada, de areia para construção civil e de areia de brita, ainda que a pessoa jurídica seja optante pelo Lucro Real, serão tributadas pelas alíquotas de 0,65% do PIS e 3% da Cofins, de acordo com o artigo 6º da Lei nº 12.693/12, a qual alterou a redação do artigo 8º da Lei nº 10.637/02, e artigo 3º da Lei nº 12.766/12, que promoveu alteração no artigo 10 da Lei nº 10.833/03, respectivamente.

O empregado sofre um acidente de automóvel durante o percurso para um curso financiado pela empresa. Esse é considerado um acidente de trabalho, uma vez que o automóvel é do empregado?

Sim. De acordo com a alínea “c” do artigo 21 da Lei nº 8.213/91, equipara-se também ao acidente do trabalho o acidente ocorrido em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada pela companhia dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Quando um empregado de uma empresa afasta-se do trabalho por doença, de quem é a responsabilidade pelo pagamento da cota do salário-família?

O artigo 86 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, determina que o salário-família correspondente ao mês de afastamento do trabalho será pago integralmente pela empresa, pelo sindicato ou órgão gestor de mão de obra, conforme o caso, e pela Previdência Social no mês da cessação de benefício. Portanto, nos meses de início e retorno do afastamento, a cota de salário-família será paga integral, ainda que o empregado tenha trabalhado apenas alguns dias no mês, porém, observando que no mês de início do afastamento será pago pela empresa e no de retorno pela Previdência Social.

Os filhos e esposa de um empregado que se encontra preso podem requerer o benefício previdenciário de auxílio-reclusão?

Sim. O auxílio-reclusão, nos termos do artigo 80 da Lei 8.213/91, será devido aos dependentes do segurado recolhido à prisão, que não receber remuneração da empresa

nem estiver em gozo de auxílio-doença, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço. Observa-se que o requerimento do auxílio-reclusão deverá ser instruído com certidão do efetivo recolhimento à prisão, sendo obrigatória, para a manutenção do benefício, a apresentação de declaração de permanência na condição de presidiário.

Uma empregada que solicita a prorrogação da licença-maternidade através do programa Empresa Cidadã pode prestar serviços para outra empresa nesse período?

Determina o artigo 5º do Decreto nº 7.052/09, que regulamentou a Lei nº 11.770/08, que no período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente. A criança, por sua vez, não poderá ser mantida em creche ou organização similar. Assim, se a empregada possui contrato também com a outra empresa e nessa última não houve prorrogação da licença-maternidade, ela poderá sim prestar serviços.

JURISPRUDÊNCIAS

Justa causa - Faltas injustificadas

“As reiteradas faltas injustificadas do empregado ao serviço, sem dúvida, ensejam a demissão por justa causa, mormente quando é aplicada a gradação da pena com advertências e suspensão, observando-se, ainda, a imediatidade das punições. Recurso Ordinário provido, para, reformando-se a decisão primária, reconhecer a justa causa para a dispensa do autor, excluindo-se da sentença as verbas rescisórias”

TRT - RO 203/2000 - Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva

Incontinência de conduta

“A incontinência de conduta, mesmo fora e distante do local de trabalho, enseja justo motivo para o rompimento do vínculo empregatício, quando o ato faltoso acarreta a perda da confiabilidade do empregador no empregado”

TRT - 6349/92 - Juiz Tobias de Macedo Filho

Gestante - Justa causa

“A estabilidade provisória garantida à empregada gestante a protege contra despedida arbitrária ou sem justa causa, todavia, demonstrado nos autos o justo motivo para o despedimento, calcado nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, resta correta a conduta empresarial, merecendo ser mantido o decisum quo”

TRT - RO 1825/2001 Juíza Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

Gerente - Cargo de confiança

“Não é a denominação do cargo de gerente que o qualifica, mas as funções normalmente exercidas, não sendo ocupante de cargo de confiança, nos termos do artigo 62 da CLT, o gerente que não possui as prerrogativas do item II do referido artigo, não possuindo autonomia nas decisões e submetido à jornada fixa, sem qualquer flexibilidade”

TRT - RO 12.094/01 - Juíza Emília Facchini

