



Aristeu Zago
CRC/PR 031725/O-9

Ricardo A. Nassar
CRC/PR 054071/O-4

Sérgio C. Zago
CRC/PR 020581/O-9

(44)3016-4192

contato@escritoriozago.com.br

Av. Capitão Índio Bandeira (Térreo), 141 - Centro - 87301-000 - Campo Mourão/PR

JUNHO/2016

ALCOOLISMO OU EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO



ENCARTE

Conceito de Embriaguez
Organização Mundial da Saúde (OMS)
Embriaguez Habitual ou Embriaguez em Serviço
Saúde como Direito Fundamental
Função Social da Empresa
Rescisão sem Justa Causa
Justa Causa
Consequências do Alcoolismo no Ambiente de Trabalho
Atrasos e Ausências Prolongadas
Comportamento e Condições Pessoais Alterados
Absentéismo
Alteração na Qualidade do Trabalho
Relacionamento Interpessoal Prejudicado
Jurisprudência



Destques do Mês

COTISTAS DO PIS
E PASEP COM MAIS
DE 70 ANOS PODEM
TER VALORES A
RECEBER

POR QUANTO
TEMPO DEVO
GUARDAR
DOCUMENTOS
NA EMPRESA

CUIDADO! SUA
PEQUENA
EMPRESA PODE
SER PUNIDA POR
CORRUPÇÃO

AQUISIÇÃO DE
PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA:
MAIS OU MENOS-VALIA
EXIGE LAUDO DE
AVALIAÇÃO E REGISTRO

INCORPORAÇÃO
IMOBILIÁRIA
RECONHECIMENTO
DA RECEITA PARA
FINS FISCAIS

PESSOAL

COTISTAS DO PIS E PASEP COM MAIS DE 70 ANOS PODERÃO TER VALORES A RECEBER

Mais de 15 milhões de aposentados e pessoas com mais de 70 anos que contribuíram para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) e o Programa de Integração Social (PIS) até 1988 não sabem que possuem créditos a receber dos fundos. Cada cotista tem direito a receber, em média, R\$ 1.607,00 (um mil seiscentos e sete reais), segundo o Ministério da Fazenda.

Segundo o comunicado do Banco do Brasil, o número de 15 milhões de pessoas foi apontado em uma auditoria da Controladoria-Geral da União (CGU), responsável pela gestão das contribuições realizadas pelos trabalhadores até a data da promulgação da Constituição Federal de 1988.

No caso do Pasep, administrado pelo Banco do Brasil, o valor à espera dos participantes que possuem direito ao saque por terem mais de 70 anos chega a R\$ 2,4 bilhões. São 860 mil pessoas que ainda não retiraram seu saldo.

Já no caso do PIS, o número de pessoas com idade igual ou superior a 70 anos e que têm direito a receber as cotas é de 3,79 milhões. A Caixa Econômica Federal, que administra o fundo, não informou o valor total à espera dos cotistas.

A Fazenda, no entanto, informou que o valor incluindo cotistas dos dois programas é de R\$ 7,5 bilhões. A diferença que se refere ao PIS seria, então, de aproximadamente R\$ 5,1 bilhões.

A CEF informou que, entre novembro de 2015 e março de 2016, enviou malas diretas para os cotistas do PIS com idade igual ou superior a 70 anos, com endereço válido para envio de correspondência.

- QUEM TEM DIREITO E COMO SACAR?

Segundo o Banco do Brasil, para saberem se têm direito ao pagamento, os trabalhadores que contribuíram para os fundos PIS/Pasep podem verificar se têm valores disponíveis para saque do Principal do Pasep nas agências do Banco do Brasil, e do PIS na Caixa Econômica Federal.

Têm direito ao saque do Principal apenas os cotistas que contribuíram para o PIS ou Pasep até 4 de outubro de 1988 e que ainda não resgataram seus saldos junto ao Fundo PIS/Pasep.

Podem sacar os benefícios os inscritos que possuem saldo em suas contas individuais e que se enquadram nas condições de aposentadoria, idade igual ou superior a 70 anos, invalidez (do participante ou dependente), transferência para reserva remunerada ou reforma (no caso de militar), idoso e/ou pessoa com deficiência com direito ao Benefício da Prestação Continuada (BPC), participante ou dependente acometido por neoplasia maligna (câncer), portador do vírus HIV (AIDS) ou doenças listadas na Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2998/2001, e ainda por morte do titular, situação em que o saldo da conta será pago aos dependentes ou seus sucessores.

Os trabalhadores inscritos no Pasep devem procurar o Banco do Brasil para o saque do saldo de cotas. Já os beneficiários que atendam aos requisitos do PIS devem procurar uma agência da CEF para fazer o resgate do valor a que tiver direito.

A Secretaria do Tesouro Nacional (STN) informou que promove, desde o segundo semestre de 2015, campanha de divulgação direcionada para lembrar o direito de saque aos participantes do PIS/PASEP com mais de 70 anos e que ainda possuem saldo nas contas individuais.

Em comunicado, o órgão disse que a necessidade de ampliação das ações de divulgação foi identificada pelo Conselho Diretor do Fundo PIS/PASEP em razão de aumento, nos últimos anos, do número de cotistas com

direito ao saque. Por esse motivo, o Conselho Diretor, junto com os agentes administradores do PIS (Caixa Econômica Federal - CEF) e do PASEP (Banco do Brasil - BB) promovem, medidas para aperfeiçoamento do cadastro dos participantes do Fundo, com o objetivo de viabilizar a comunicação direta com os cotistas.

POR QUANTO TEMPO DEVO GUARDAR DOCUMENTOS NA EMPRESA

O ambiente empresarial brasileiro está envolto cada vez mais em processo de relacionamento eletrônico entre as instituições que o compõem. Não se imagina mais ser atendido por uma "telefonista" simpática que esclarece dúvidas e presta assistência a clientes, consumidores e colaboradores das empresas.

Embora essa tendência esteja cada vez mais presente em nossas vidas e no mundo empresarial, ainda há certo número de informações mantidas em papéis, formulários e outras tantas fichas Brasil afora. Neste cenário encontram-se os documentos legais e contábeis das empresas.

Os departamentos de contabilidade das empresas e os escritórios de contabilidade terceirizados têm responsabilidade quase que vitalícia pela guarda de certos documentos.

Os livros, fichas e documentos deverão ser mantidos pelo contribuinte até que o direito de a Fazenda Pública proceder ao lançamento do imposto tenha sido atingido, pela decadência. O direito de proceder ao lançamento do imposto de renda, de acordo com o artigo 173º do CNT (Código Nacional Tributário) extingue-se após cinco anos, contados do primeiro dia do exercício seguinte àquele em que o lançamento poderia ter sido efetuado.

Em outras palavras, seis anos após a escrituração.

Os comprovantes da escrituração da pessoa jurídica, relativos a fatos que repercutam em lançamentos contábeis de exercícios futuros, serão conservados até que se opere a decadência do direito de a Fazenda Pública constituir os créditos tributários relativos a estes exercícios (artigo 37º da lei número 9.430/96). Isso ocorre, por exemplo, com empresas que executam obras de longa duração como construção de usinas hidrelétricas ou incorporação de prédios ou loteamento de terrenos.

Por mais longo que possa parecer este arquivamento, existem outros que o superam, como por exemplo: os documentos relativos aos empregados das empresas e ao INSS.

Para facilidade de entendimento de matéria tão complexa, o quadro abaixo pode auxiliar o empresário a gerenciar suas obrigações.

Tempo de guarda do documento:

- **3 anos**
 - CAGED.
 - CIPA - Folhas de Votação.
 - Ficha de Acidentes de trabalho.
- **5 anos**
 - Comunicação de Dispensa de empregado.
 - CIPA - Anexo I.
 - Contribuição Sindical.
 - DIRF.
 - Relatórios de Acidentes do Trabalho.
- **10 anos**
 - Atestado médico de gestante.
 - Ficha de salário maternidade.
 - RAIS.
 - Convênio Salário Educação.
- **20 anos**
 - PPRA.
- **30 anos**
 - Documentos relativos ao FGTS.

Embora não haja previsão legal, devem ser mantidos pelo empregador por tempo indeterminado, a folha de pagamento dos empregados, os livros de inspeção do trabalho e o livro registro de empregados.

FISCAL



CUIDADO! SUA PEQUENA EMPRESA PODE SER PUNIDA POR CORRUPÇÃO

Não são apenas gigantes como a Odebrecht que estão sujeitas a serem investigadas em esquemas de corrupção, como na Operação Lava Jato. Pequenos e médios empreendedores também podem ter suas contas abertas pela Receita Federal e sofrer investigação, ainda mais se tiverem contratos com órgãos públicos. E pior, em caso de fraude, a multa pode chegar a inviabilizar o negócio.

Sendo assim, como evitar dores de cabeça?

As notícias que vemos nos últimos meses são um belo aprendizado para pequenos empresários. Eles precisam observar que estamos saindo de uma era de sensação de impunidade muito grande para um período em que as empresas passam a ser responsabilizadas de forma efetiva por seus atos.

Para evitar problemas, é preciso que os empreendedores se informem sobre a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). Publicada em 2013 e regulamentada há um ano, a lei define punições severas a empresas pegadas em esquemas de corrupção. A multa máxima é de 20% do faturamento do negócio, uma fatia salgada que pode levar o empresário a fechar as portas. O objetivo central da lei é evitar que somente indivíduos sejam responsabilizados em caso de fraude.

Mas, afinal, que tipo de atitude uma pequena empresa pode ter que leve a investigações do tipo? Segundo especialistas, os empreendedores acreditam que esses casos estão muito distantes de sua realidade, mas não é bem assim.

Um vendedor que oferece uma facilidade qualquer, uma viagem ou um presente, para ser beneficiado num contrato já é uma atitude corrupta. Muitas pequenas empresas são fornecedoras de prefeituras, por exemplo, e devem ter cuidado redobrado com doações e convites.

Para estar de acordo com a lei, os empreendedores precisam elaborar um documento que mostre o comportamento esperado de seus funcionários e indique como eles devem se comportar nas relações com fornecedores e clientes, além de orientar sobre o que eles devem fazer caso percebam um desvio de conduta.

Depois, é necessário manter a equipe treinada sobre o código de conduta da organização. É importante que o empregador ofereça um treinamento e consiga comprovar que o funcionário absorveu aquele conteúdo, através de um teste, por exemplo. Também vale fazer esse tipo de procedimento com parceiros e prestadores de serviço. Com isso, além de estar mais protegida contra atitudes indesejadas, a empresa pode ter suas penalidades reduzidas caso seja de fato pega num esquema de corrupção.

- Fraudes internas

Além de proteger o empreendedor contra possíveis investigações, uma política anticorrupção também pode ajudá-lo a evitar fraudes internas. Dados mostram que, de cada dez empresas que vão à falência, seis são vítimas de fraudes que não foram descobertas a tempo.

Muitos desses pequenos empresários ficam com a sensação de que, por serem menores e baseados muitas vezes em pessoas de confiança, seus negócios são imunes as fraudes. Mas não é isso que a gente tem visto em pesquisas feitas em todo mundo. Em outras palavras, esses empreendedores são roubados por seus próprios

funcionários.

Apesar disso, muitos empreendedores ainda acreditam que investir em controles internos é algo custoso e acabam deixando esse tema de lado. No entanto, não deve demorar muito até que os pequenos empresários percebam a necessidade de olhar para esse tema.

Com a implantação da lei, as grandes empresas já estão alertas, até mesmo por conta dos casos que temos visto no noticiário. As médias estão começando a olhar para isso agora e as pequenas ainda não se deram conta. Mas é uma questão de tempo.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



AQUISIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA: MAIS OU MENOS-VALIA EXIGE LAUDO DE AVALIAÇÃO E REGISTRO

Os processos de reorganização societária são diversos, incluindo compra e venda de quotas/ações, incorporações, fusões e cisões. Quando há a aquisição de participação societária, o custo de aquisição pode se desdobrar em:

- I - valor de patrimônio líquido na época da aquisição;
- II - mais ou menos-valia;
- III - ágio por rentabilidade futura (goodwill).

A mais-valia ou a menos-valia correspondem à diferença entre o valor justo dos ativos líquidos da investida, na proporção da porcentagem da participação adquirida, e o valor de patrimônio líquido constante na contabilidade no momento da aquisição. Para determinar a mais ou menos-valia, o contribuinte deve se basear em laudo elaborado por perito independente. Este desdobramento do custo de aquisição influencia diretamente em diversos aspectos contábeis e tributários, como realização de equivalência patrimonial, apuração e tributação do ganho na venda da participação societária e determinação do lucro (contábil e fiscal).

Desde a publicação e vigência da Lei nº 12.973/14, assim como pela posterior disposição da Receita Federal do Brasil através da Instrução Normativa RFB nº 1.515/14, passou a haver previsão de que este laudo seja protocolado na Secretaria da Receita Federal do Brasil. Alternativamente, o sumário deste laudo pode ser registrado em Cartório de Registro de Títulos e Documentos.

O prazo para os dois casos é o mesmo, até o último dia útil do 13º mês subsequente ao da aquisição da participação. As exigências de realizar o laudo e de registrá-lo prevalecem ainda que o valor de mais-valia seja igual a zero.

Mas como a Receita Federal terá esse controle?

A Receita Federal do Brasil recebe esta informação anualmente do contribuinte, o qual deve manter atenção redobrada. Na ECF (Escrituração Contábil Fiscal) é informação obrigatória no registro Y620 (Participações Avaliadas pelo MEP):

- I - O número do registro do sumário no Cartório; ou
- II - O número do processo de protocolo do processo na RFB.

ALCOOLISMO OU EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO

A ocorrência de embriaguez habitual e a consequente dependência do álcool são duas das maiores preocupações, quando presentes, no ambiente de trabalho. Gerando sérios prejuízos às empresas brasileiras, constata-se atualmente o aumento do número de trabalhadores com estes problemas.

O empregado dependente de bebidas alcoólicas e que comparece reiteradamente ao ambiente de trabalho alcoolizado, afetará a produção da empresa, acarretará faltas ao serviço, acidentes, dentre vários transtornos.

Nestes casos, o empregado deverá receber tratamento adequado para que sejam evitados ou cessem de vez estes prejuízos tanto para a empresa quanto para o próprio empregado.

CONCEITO DE EMBRIAGUEZ

A embriaguez causa alteração dos sentidos, afetando o estado psicológico do empregado e seu modo de agir, tornando-o incapacitado para exercer suas atividades laborais, podendo acarretar, inclusive, acidentes no local de trabalho.

Havendo risco às atividades desenvolvidas, o empregado que se encontre visivelmente alterado pelo consumo de bebidas alcoólicas deverá ser impedido de exercer suas atribuições.

Ressalta-se que existe a possibilidade de rescisão por justa causa quando o empregado consome bebidas alcoólicas de forma habitual ou em serviço, consoante artigo 482º, alínea “f” da CLT.

Entretanto, no caso de bebidas alcoólicas ou uso de substâncias psicoativas, a jurisprudência e a doutrina têm se posicionado no sentido de que não é possível a rescisão com justa causa, tendo em vista que a embriaguez é considerada como uma patologia (doença).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS)

O alcoolismo é considerado doença pela Organização Mundial de Saúde, tendo como código CID-10 (Classificação Internacional de Doenças).

Assim, se o empregado estiver de fato sofrendo com o alcoolismo, o empregador deverá auxiliá-lo no encaminhamento para tratamento ainda na vigência do contrato.

Portanto, deverá o empregador analisar se de fato o empregado é dependente da substância utilizada ou consumiu de forma eventual e imprudente, objetivando aplicar de forma inequívoca a dispensa com ou sem justa causa.

Embriaguez Habitual ou Embriaguez em Serviço

Conforme o artigo 482º, alínea “f” da CLT há a embriaguez habitual e, a embriaguez em serviço de natureza eventual.

A embriaguez habitual é caracterizada pelo comportamento externo ao do ambiente de trabalho, tratando-se de uma doença crônica, pois o indivíduo não tem controle da vontade de consumir bebidas alcoólicas, tornando-se dependente.

Por sua vez, a embriaguez em serviço ou eventual caracteriza-se pela conduta do trabalhador no ato da prestação de serviço para qual foi contratado. Ocorre quando há consumo imprudente de bebidas alcoólicas de

forma eventual, afetando diretamente a execução do serviço.

Há um Projeto de Lei nº 83/2012, que objetiva alterar o dispositivo legal supramencionado, a fim de melhor diferenciar o dependente do álcool daquele usuário ocasional da substância, para que não seja aplicada àqueles que não se enquadram na qualidade de dependentes.

Ainda, tal projeto objetiva acrescentar mais um parágrafo ao artigo 482º da CLT, no qual abordará a comprovação médica de que o empregado, de fato, sofre de alcoolismo crônico, e se ocorrer a recusa em ser encaminhado a tratamento, o contrato será rescindido por justa causa.

Não obstante, esta mesma proposta objetiva também a alteração do artigo 132º da Lei nº 8.112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, autarquias e das fundações públicas federais), para abordar o amparo ao servidor público que apresenta absenteísmo (faltas reiteradas ao serviço) e o comportamento incontinente e insubordinado, características conhecidas da dependência ao álcool, o que pode levar à ruptura do contrato de trabalho.

SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Conforme disposição do artigo 6º, “caput” da Constituição Federal de 1988, a saúde é um dos direitos fundamentais. Portanto, se a embriaguez habitual é considerada uma doença crônica perante a Organização Mundial de Saúde (OMS), e o cidadão afetado é um trabalhador, a empresa deverá tomar a melhor medida possível que é possibilitar o tratamento.

Cumpra salientar que após 15 dias de atestado médico para o devido tratamento, a partir do 16º o trabalhador receberá os benefícios cabíveis perante a Previdência Social, de acordo com o artigo 75º e § 2º do Decreto nº 3.048/99.

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Muitas empresas são afetadas pelo alcoolismo de seus empregados e após diagnosticada a doença como crônica, buscam encaminhar os empregados para tratamento de saúde, desenvolvendo sua responsabilidade social.

Desta forma, é dever da empresa tentar recuperar o empregado que sofre com o alcoolismo antes de tomar qualquer outra atitude mais radical como a dispensa, seja por justa ou sem justa causa.

Rescisão sem Justa Causa

Diante do fato de que o alcoolismo é considerado uma doença crônica, não deve ocorrer a rescisão do contrato laboral do empregado, por este motivo. Para que aconteça a rescisão contratual, o trabalhador deverá estar em plena consciência dos seus atos reprováveis.

Se tal situação se concretizar, a empresa desenvolverá seu papel social encaminhando o empregado a tratamento de saúde. Entretanto, se o empregado se recusar a recebê-lo, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa.

Justa Causa

Para a caracterização da dispensa por justa causa é necessário que o empregado pratique algum ato faltoso

grave. Entretanto, tal medida não deve ser aplicada se o empregado sofrer com o alcoolismo, pois a embriaguez habitual não enseja o término do contrato de trabalho por justa causa.

Conforme entendimento da jurisprudência majoritária, a embriaguez habitual é considerada uma doença crônica, portanto, o empregado não deve ser punido e sim tratado.

A justiça do trabalho não tem aceito a aplicação da justa causa neste caso, argumentando para tanto que um dos requisitos essenciais para a correta dissolução do contrato de trabalho por justo motivo é de que o empregado tenha plena consciência de seus atos errôneos.

Ainda, em decisões já proferidas, a justiça trabalhista fundamenta que a dependência de álcool pelo empregado deve ser tratada na vigência do contrato de trabalho, ou seja, o empregador não deve rescindir o contrato diante da ocorrência da patologia, sob pena de ser condenado judicialmente por danos morais e dependendo do caso e do conjunto probatório dos prejuízos causados, também por danos materiais no mesmo processo de reclamatória trabalhista (Súmula nº 392 do TST).

CONSEQUÊNCIAS DO ALCOOLISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O alcoolismo é um dos maiores causadores do absenteísmo no ambiente de trabalho, bem como acidentes, aposentadorias e o consequente afastamento com a percepção de auxílio-doença.

Dentre outras, vejamos algumas das consequências do alcoolismo no ambiente de trabalho, nos itens a seguir:

Atrasos e Ausências Prolongadas

Por exemplo, prolongamento do período de intervalo para descanso (almoço e intervalos concedidos pela empresa), na forma do artigo 71º da CLT; atrasos e saídas antecipadas, tornando-se incompleta a jornada de trabalho do empregado.

Comportamento e Condições Pessoais Alterados

O comportamento do empregado altera-se visivelmente, tornando-se confuso e desconcentrado; alterações na higiene pessoal e aparência são casos observados de forma recorrente.

Absenteísmo

Caracteriza-se o absenteísmo pelo excesso de faltas do empregado ao trabalho, faltas não justificadas, ou até mesmo justificadas por licenças em decorrência do alcoolismo.

Ainda, aumentam-se os casos de faltas injustificadas nas segundas-feiras, sextas-feiras e antes ou depois de feriados.

Alteração na Qualidade do Trabalho

O empregado afetado pelo alcoolismo trará uma queda tanto na qualidade de sua atividade laboral como na sua produtividade, tornando-se irresponsável pelos seus deveres, desperdiçando materiais, necessitando de muito mais tempo para produzir muito menos, encontrando muito mais dificuldade em suas atividades e procedimentos.

Relacionamento

Interpessoal Prejudicado

O empregado irá agir de forma irrespeitosa para com os colegas; para com seus superiores diante de críticas; exagerar nas conversas "paralelas" que não dizem respeito à sua função, ou começará a evitar se relacionar com determinadas pessoas no ambiente de trabalho diante das quais se sinta inferiorizado em virtude de seu vício, etc.

JURISPRUDÊNCIA

RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO.

1. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID), classificado como "síndrome de dependência do álcool" (referência F-10.2). 2. Portanto, trata-se de patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por sanção. 3. Decisão regional que desconstitui a justa causa aplicada ao empregado, em virtude de laudo pericial concluir que este padece de alcoolismo crônico, encontra-se em conformidade com a jurisprudência iterativa e notória do TST. 4. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece. (TST - RR: 3005320115170009, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 14/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE MOLÉSTIA GRAVE. SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA ALCOÓLICA.

O entendimento dominante no âmbito desta Corte, consubstanciado na Súmula n.º 443, é de que "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Estando a decisão regional em sintonia com o posicionamento adotado por esta Corte, não há de se falar em modificação do julgado. Precedentes. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 2729320125050491, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 14/10/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ALCOOLISMO CRÔNICO.

No caso, restou incontroverso nos autos que o autor é portador de alcoolismo crônico. A Corte Regional enfatizou a questão de que a autarquia, mesmo sabendo da gravidade do estado de saúde do autor, não o encaminhou para a previdência social. Frisou que a conduta da autarquia em despedir o autor sem justa causa teve cunho discriminatório, violando os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Constatada a dispensa discriminatória, em razão de o autor ser portador de alcoolismo crônico, não há que se cogitar de violação do artigo 186º do Código Civil. A decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste Tribunal. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 5509220115020433, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014).

CONTÁBIL

INCORPORAÇÃO IMOBILIÁRIA RECONHECIMENTO DA RECEITA PARA FINS FISCAIS

A Receita Federal do Brasil demonstra entendimento referente ao momento de reconhecimento das receitas decorrentes da atividade de Incorporação Imobiliária.

Conforme art. 30º da Lei nº 8.981/95, para fins de tributação, as pessoas jurídicas dedicadas às atividades imobiliárias relativas a loteamento de terrenos, incorporação imobiliária, construção de prédios destinados à venda, bem como a venda de imóveis construídos ou adquiridos para revenda, deverão considerar como receita bruta o montante efetivamente recebido, relativo às unidades imobiliárias vendidas.

De acordo com a Solução de Consulta DISIT/SRRF05 nº 5008, de 11/04/2016, não há hipótese de, por princípio de competência, ser considerada auferida a receita somente ao final do empreendimento. Conforme competência, deve ser reconhecida esta receita no momento da efetivação do contrato da operação de compra e venda, ainda que mediante instrumento de promessa, carta de reserva com princípio de pagamento ou qualquer outro documento representativo de compromisso.

Ainda pautado na Lei acima citada, a atividade venda de imóveis deve observar o regime de caixa para fins de tributação. A expressão "deverão" denota a imposição legal, não uma mera opção do contribuinte. Assim, não se trata de uma escolha, mas sim de determinação. Contudo, não há hipótese do contribuinte alegar, para fins fiscais, que a tributação seja devida somente ao final da operação, quando da entrega das chaves, pois caso fosse admitido o regime de competência (o que não é o caso), a Receita Federal do Brasil interpreta que seria o momento da efetivação do contrato da operação de compra e venda, amparada por qualquer um dos documentos citados no parágrafo anterior.

Vale ressaltar, por fim, que apesar do regime de caixa previsto para fins de tributação, do ponto de vista contábil as entidades dedicadas à incorporação imobiliária devem reconhecer a receita conforme percentual de conclusão do empreendimento (Percentage of Completion Method - POC), independente de haver ou não o recebimento da receita ou a efetiva entrega das chaves.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio	Anexo II Indústria	Anexo III Serviços	Anexo IV Serviços	Anexo V Serviços	Anexo VI
	R\$	%	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50		16,93
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54		17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70		18,43
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49		18,77
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97		19,04
	0.900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78		19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26		20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76		20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51		21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00		21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80		21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25		21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70		22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15		22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60		22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05		22,21
	2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50		22,32
	3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95		22,37
	3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40		22,41
	3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85		22,45

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.556,94	08%
De 1.556,95 até 2.594,92	09%
De 2.594,93 até 5.189,82 (Teto máximo, contribuição de R\$ 570,88)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.360,70	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.360,71 até R\$ 2.268,05	O que exceder a R\$ 1.360,70 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.088,56
Acima de R\$ 2.268,05	O valor da parcela será de R\$ 1.542,24 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
LIMITE FAIXA	VALOR
Até R\$ 806,80	R\$ 41,37
Superior a R\$ 806,81 e igual ou inferior a R\$ 1.212,64	R\$ 29,16

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE	%	CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 880,00	20%	R\$ 176,00
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 880,00	11%	R\$ 96,80
VALOR MÁXIMO	R\$ 5.189,82	20%	R\$ 1.037,96

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/06	FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 05/2016
10/06	IPI - Competência 05/2016 - 2402.20.00
14/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2016
15/06	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2016
20/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2016 GPS (Empresa) - Comp. 05/2016 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
21/06	DCTF - Competência 04/2016
24/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS ECF (Escrituração Contábil Fiscal)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAGO. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 02139



www.escriptoriozago.com.br
(44) 3016-4192
contato@escritoriozago.com.br