



ORCASP

ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL SÃO PAULO

Desde 1972

Luiz Carlos Freitas
CRC/PR 011734/O-0

Marco Aurélio F. Freitas
CRC/PR 050108/O-8

Contabilidade de Empresas, Administração de Condomínios
Assessoria Jurídica: Fiscal, Trabalhista, Empresarial, Condominial
Planejamento Fiscal: Pessoa Física e Jurídica

43 3323.5868 - www.orcasp.com.br | orcasp@orcasp.com.br
Rua Souza Naves, 9 - Ed. Júlio Fuganti - Sl 311 - 86010.921 - Londrina / PR

FEVEREIRO/2019

FALECIMENTO DO EMPREGADOR

ENCARTE

DIREITOS RESCISÓRIOS

- AVISO PRÉVIO
- MULTA RESCISÓRIA

FALECIMENTO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO MORTE DO EMPREGADOR COM FIRMA INDIVIDUAL

- EMPREGADOR COM MATRÍCULA CAEPF
 - REQUISITOS E PROCEDIMENTOS
 - BAIXA NA MATRÍCULA CAEPF
- EMPREGADOR COM EMPRESA INDIVIDUAL

Destques do Mês

**PRINCIPAIS LICENÇAS
REMUNERADAS
PREVISTAS NA
LEGISLAÇÃO
BRASILEIRA**

**EXAME
MUDANÇA
DE
FUNÇÃO**

**FIM DA
PARTILHA DO
DIFAL DO ICMS**

**PATENTE: A
IMPORTÂNCIA DO
REGISTRO NO
ESTÍMULO À
INOVAÇÃO**

**FUNRURAL TEM
NOVAS REGRAS
A PARTIR DE
2019**

PESSOAL

PRINCIPAIS LICENÇAS REMUNERADAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Todos os trabalhadores com carteira assinada têm direito de se ausentar do serviço em algumas ocasiões sem ter o dia ou o período descontado do seu salário. As licenças remuneradas estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas constituem situações específicas que precisam ser justificadas e documentadas para que não haja prejuízo na remuneração. As principais licenças trabalhistas remuneradas previstas da CLT são:

Licença-Óbito ou Nojo: Permite a ausência do trabalhador por dois dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, pais ou filhos. Para comprovar a morte do familiar, o empregado deve entregar à empresa uma cópia do atestado de óbito. A contagem da licença começa a valer no dia da morte do familiar.

Licença-Casamento ou Gala: Prevê até três dias de folga para empregados que acabaram de se casar. A licença começa a contar no dia do casamento civil. Para documentar basta uma cópia da certidão de casamento, porque o empregador também precisará alterar os dados em seus cadastros.

Licença por Doação de Sangue Voluntária: Uma vez por ano, o trabalhador pode se ausentar do trabalho para doar sangue. O órgão receptor da doação emite uma declaração que precisa ser entregue à empresa para comprovar a ausência.

Licença-Vestibular: O trabalhador pode se ausentar nos dias em que precisar realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Licença-Eleitor: Possibilita a ausência do empregado por dois dias consecutivos ou não, para se alistar como eleitor. Convocados para atuar nas eleições também têm direito a dois dias de folga por cada dia à disposição da Justiça Eleitoral.

Licença-Juízo: Permite o afastamento do trabalho pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer à Justiça. Nesses casos, a Justiça emite documento comprovando o comparecimento.

Licença por Serviço Militar Obrigatório: Prevê afastamento no período em que o trabalhador tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (alistamento e seleção). O empregado deverá apresentar à empresa documento que comprove seu comparecimento às Forças Armadas.

Licença-Sindical: Possibilita o afastamento pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Licença-Acompanhamento: Os pais têm até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez da esposa ou companheira. Pais ou mães têm direito a um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica. Para justificar a falta, basta entregar à empresa o atestado de acompanhamento do paciente.

Licença-Paternidade: Prevê cinco dias de afastamento após o nascimento do filho. Servidores públicos federais e funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã têm o período de licença ampliado para 20 dias. Também em caso de morte da mãe é assegurado ao pai empregado licença por todo o período de licença-maternidade ou pelo tempo restante que a mãe teria direito.

Licença-Maternidade: As trabalhadoras têm direito

de 120 dias de licença gestante. Esse período pode ser estendido para até 180 dias para servidoras públicas federais e funcionárias de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã. Em caso de adoção, também é concedido salário-maternidade. Nesses casos, o adotante permanece em licença pelo período de 120 dias. Para os recém-nascidos, o pai também tem direito à licença paternidade. O direito se aplica a partir do momento da comprovação da adoção.

Licença-Médica: O benefício é dado ao funcionário, devido a um problema de saúde diagnosticado por um médico que impossibilite exercer suas funções. Até os 15 primeiros dias do afastamento, o funcionário obtém a licença-médica, a partir do 16º dia, ele passa a receber o auxílio-doença, de responsabilidade do INSS.

Durante a licença remunerada, a ausência do empregado é justificada e computada no tempo de serviço. O período de afastamento será considerado para o cálculo do 13º salário. O trabalhador que permanecer de licença remunerada por mais de 30 dias não terá direito à aquisição de férias nesse período. Já no caso em que a licença concedida for de até 30 dias, o empregado continuará tendo direito ao gozo e remuneração das férias, considerando, inclusive, o tempo de afastamento para computar essa remuneração.

EXAME - MUDANÇA DE FUNÇÃO

É um procedimento realizado quando os empregados são transferidos de setor ou mudam de função. Este deve acontecer antes da data da mudança, apenas em empregados que, com esta alteração, passarão a ficar expostos a riscos ocupacionais diferentes daqueles a que estavam expostos antes da mudança. Ou seja, funcionários que sejam alocados em funções diferenciadas (devido a mudança interna da organização, ou por recebimento de promoção), que tenham sido expostos aos mesmos riscos ocupacionais anteriores, não passarão por exame de Mudança de Função.

Este procedimento médico é formado pela anamnese patológica completa (clínica e ocupacional) do colaborador, munido também do exame clínico completo. Neste procedimento examina-se aspectos gerais de saúde do paciente, desta maneira o médico do trabalho pode analisar se o trabalhador está apto para exercer a nova função (em termos médicos) e se o exercício desta não trará problemas às suas condições físicas e mentais.

Já que o trabalhador poderá ser exposto a riscos ocupacionais diferentes, além do exame clínico, exames complementares deverão ser realizados, de acordo com a determinação dos Quadros I e II da NR-7 (Audiometria, Acuidade Visual, Espirometria, Laboratoriais, EEG, ECG, Psicotécnico, Raio X, etc). Tais exames serão pedidos para garantir à empresa contratante que o empregado poderá (ou não) realizar uma nova atividade laboral (em termos médicos).

Se o contratado não possuir problemas que o impossibilitem de realizar a função ou mudança a qual foi contratado, este estará apto para esta mudança. Quando o empregado apresentar algum problema de saúde que seja incompatível com a nova função a desempenhar na empresa, ele será considerado inapto. Neste último caso, a empresa contratante não deverá continuar com o processo da alteração da função do empregado, pois a saúde dele estará em risco.

Observa-se que é comum empresas alocarem funcionários em novos setores ou novas funções sem realizar os exames médicos (clínico e complementares) ou antes de realizarem tais procedimentos. Assim, uma possível alteração no resultado de algum exame complementar pode não ser levada em consideração pela empresa que já o alocou em um novo cargo, o que acarretará problemas para o próprio empregado, para os outros empregados e para a empresa que o contratou.

FISCAL



FIM DA PARTILHA DO DIFAL DO ICMS

O último dia para partilhar o valor do Diferencial de Alíquotas foi 31 de dezembro de 2018, instituído pela Emenda Constitucional 87/2015. O Difal da EC 87/2015 está em vigor desde 1º de janeiro de 2016 e é devido nas operações interestaduais destinadas a pessoa não contribuinte do ICMS e o valor do imposto cabe a unidade federada de destino da mercadoria ou serviço.

DA PARTILHA DO IMPOSTO

Uma das particularidades deste Difal é a partilha. Para os Estados e o Distrito Federal se adaptarem à regra, foi criado um período de transição, com início em 2016 e término em 2018. Neste período, o valor do Difal foi partilhado entre a unidade federada de origem e destino (EC 87/2015 e Convênio ICMS 93/2015), conforme tabela:

Ano	UF Origem	UF destino
2016	60%	40%
2017	40%	60%
2018	20%	80%
A partir de 2019	-	100%

Com isto, a partir de 2019, 100% do valor apurado a título de Difal da EC 87/2015 será recolhido aos cofres do Estado de destino da mercadoria / serviços.

Veja como ficou a partir de 2019:

- 1 – O Estado de origem tem direito apenas ao imposto correspondente à alíquota interestadual (4%, 7% ou 12%);
- 2 – O Estado de destino tem direito ao imposto correspondente à diferença entre a sua alíquota interna e a alíquota interestadual, no exemplo abaixo R\$ 66,00.

Valor da mercadoria	1.000,00
Valor do IPI	100,00
Total da Operação	1.100,00
ICMS s/ Operação Interestadual - 12%	132,00
Valor da Operação (Produto + IPI)	1.100,00
ICMS para calcular o Diferencial - 18%	198,00
(-) ICMS destacado na Nota Fiscal	132,00
(=) Valor do Diferencial de Alíquotas	66,00
Partilha do DIFAL	
Estado de Origem (2018 - 20%)	13,20
Estado de Destino (2018 - 80%)	52,80

2019: 100% do DIFAL será recolhido para a UF de destino.

DIFAL de R\$ 66,00 – destinação do valor:

2018: Estado de origem: R\$ 13,20 – Destino: R\$ 52,80.

2019: Estado de origem: R\$ 0,00 – Destino: R\$ 66,00.

Quem ganha e quem perde com o fim da partilha?

1 – Quem ganha: os contribuintes e os responsáveis pela apuração do imposto. Não haverá mais a preocupação de partilhar o valor do Difal com Estado de origem e Estado de destino da mercadoria.

2 – Quem perde: O estado de origem da mercadoria, visto que a partir de 2019, 100% do DIFAL da EC 87/2015 ficará com o Estado de destino da mercadoria.

3 – Fim da partilha prejudica fluxo de caixa: O fim da partilha DIFAL instituída pela EC nº 87/2015 vai impactar no fluxo de caixa dos contribuintes remetentes de mercadorias que não tiverem inscrição no Estado de destino da mercadoria, somente a Inscrição na condição de substituto tributário vai livrar o remetente da mercadoria de recolher uma guia de ICMS a cada operação. Com o fim da partilha, 100% do ICMS devido a título de Difal deverá ser recolhido antes da saída da mercadoria do estabelecimento, exceto se o contribuinte remetente tiver Inscrição de Substituto na UF de destino.

A vantagem em manter Inscrição Estadual de Substituto no Estado destinatário da mercadoria é poder recolher o ICMS Difal mensalmente (além do ICMS-ST, FECFP). Evite o elemento surpresa, procure seu contador.

Contribuinte optante pelo Simples Nacional x Difal da EC 87/2015

Em razão da suspensão pelo STF da Cláusula 9ª do Convênio ICMS 93/2015, o Difal instituído pela EC 87/2015 não se aplica aos contribuintes do ICMS optantes pelo Simples Nacional. No Estado de São Paulo esta regra consta no Comunicado CAT 08/16. Vale lembrar que o Difal da EC 87/2015 somente se aplica às operações interestaduais destinadas às pessoas não contribuintes do ICMS. Para isto, o remetente deve ser contribuinte do imposto. Para emissão do documento fiscal e cálculo correto do Difal da EC 87/2015 atualize os parâmetros fiscais da operação.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



PATENTE: A IMPORTÂNCIA DO REGISTRO NO ESTÍMULO À INOVAÇÃO

A inovação tem sido a estratégia de muitas empresas para driblar a crise econômica que assola o país há alguns anos. Criar produtos novos para novos mercados se tornou o principal desafio das empresas que querem continuar crescendo mesmo diante de tantos desafios e rupturas.

Com mais investimentos nessa área, a criação de novos produtos e/ou processos torna-se uma mera consequência. Nesse contexto pautado pela Indústria 4.0, o número de pedidos de patentes vem aumentando. De acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), só em 2017 foram 28.667 pedidos novos.

O registro serve para proteger as empresas inovadoras, que fazem pesados investimentos para criar novas soluções. Trata-se de um forte instrumento do empresariado frente à concorrência, que ganha tempo para explorar suas criações de forma exclusiva por determinado período de tempo.

Contudo, o trâmite não é simples. Enquanto nos Estados Unidos o registro de uma patente pode demorar até dois anos, no Brasil, o tempo mínimo são quatro anos, podendo chegar a até seis. A CNI tem alertado sobre a demora. Segundo a instituição, se essa velocidade não aumentar, até 2029 a fila de pedidos pode chegar a 350 mil. Um aumento de 55% em relação aos processos atuais, da ordem de 225 mil.

Para fazer o pedido, a empresa precisa realizar uma pesquisa junto ao banco de dados do INPI (Instituto Nacional de Propriedade Intelectual), para detectar eventuais impedimentos. Embora seja uma ação optativa, é bastante prudente. O número do protocolo sai em aproximadamente 60 dias. Nesse momento, a empresa ou mesmo pessoa física precisa decidir se o registro será apenas no Brasil ou também em outros países onde se pretende explorar sua invenção.

Depois disso, o pedido é publicado e, num prazo de 18 meses, fica aberto a contestação. Se o pedido for de algo realmente novo, o trâmite prossegue. No prazo de 36 meses, é realizado um exame técnico. O deferimento acontece em aproximadamente 50 meses. Em caso de indeferimento, é possível entrar com recurso. Sendo aprovada, a carta patente é emitida junto ao INPI e entregue ao titular. O privilégio de invenção é válido por 20 anos e não pode ser renovado após esse período.

Embora trabalhosa, a patente é extremamente interessante para as empresas. O direito à propriedade legal garante aos inventores a oportunidade de usufruírem sem concorrência de suas próprias criações. É uma espécie de recompensa e estímulo à inovação. Além de segurança jurídica, o proprietário da patente conquista a garantia de exclusividade na exploração comercial de seu invento, conquistando novos mercados e receitas. Sem dúvida, é um investimento que vale muito a pena.

FALECIMENTO DO EMPREGADOR

Primeiramente há que se esclarecer sobre a existência de várias formas de extinção do contrato de trabalho, e dentre essas formas de extinção está o falecimento do empregador. Embora a morte do empregador não seja, por si só, motivo a gerar a extinção do vínculo empregatício, no caso do empregador pessoa física essa pode ser considerada uma causa de extinção.

Utilizando por analogia o § 2º do artigo 483 e o artigo 485 da CLT, os quais fazem referência à morte do empregador, constata-se que não seria necessária a rescisão do contrato de trabalho. Contudo, ocorrida a rescisão, o empregado poderá gozar de todos os direitos em relação ao recebimento das verbas rescisórias equivalentes à rescisão sem justa causa.

Entretanto, a grande questão a ser discutida é a extinção do contrato laboral com a morte do empregador pessoa física. Destacaremos o empregador pessoa física constituída em firma individual e o empregador doméstico, por tratar-se de contrato *intuitu personae*, ou seja, um contrato personalíssimo que não poderia ser repassado a outro quanto às responsabilidades, se vinculado somente entre as partes que o contrataram.

Tendo em vista que a própria CLT, em seu artigo 2º, conceitua o empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço, veremos como deve ser resolvido o contrato no caso de falecimento do empregador pessoa física.

Todavia, tal premissa não é verdadeira quanto ao falecimento do empregador composto em sociedade, não sendo a causa para rescisão obrigatória do contrato de trabalho o falecimento de um dos sócios, vez que, em alguns casos, existe a possibilidade da continuidade da prestação de serviços ao espólio (sucessores) ou à própria empresa já que um dos sócios ainda continuaria existindo e conduzindo o negócio.

FALECIMENTO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

Não existem disposições legais específicas nem mesmo na Lei Complementar nº 150/2015, que trata do empregado doméstico, pois não traz previsão sobre a morte do empregador e quais as implicações no contrato de trabalho.

Entretanto, a INSS PRES nº 077/2015, no artigo 19, §6º determina que na hipótese de óbito do empregador, o vínculo do empregado doméstico, em regra, será encerrado na data do óbito.

No caso em que tenha ocorrido a continuidade do exercício da atividade aos demais membros da família deverá ser pactuado um novo contrato de trabalho.

Desta forma, com o falecimento do empregador doméstico, o vínculo de emprego deve ser encerrado e, caso os familiares queiram continuar com o empregado naquele local, depois de efetuado o trâmite de rescisão contratual com a dispensa sem justa causa devem formular um novo contrato de trabalho.

Embora a legislação traga a obrigatoriedade de rescisão do contrato de trabalho do empregado doméstico, quando houver o falecimento do empregador, o eSocial Módulo Doméstico, traz a possibilidade de transferência de empregador.

Todavia, caso não ocorra a rescisão do contrato após a morte do empregador, haverá uma sucessão trabalhista, situação em que a pessoa da família que utilizar os serviços do empregado, deverá ser o seu novo empregador.

Para tanto, basta que o novo empregador faça a substituição da titularidade do empregador via eSocial, pois o portal do eSocial permite que os dados do empregador principal (falecido) possam ser alterados para o novo empregador, que assumirá as obrigações para com o empregado doméstico.

Caberá também ao novo empregador fazer as modificações necessárias para a alteração na CTPS do empregado, registrando na parte destinada às "Anotações Gerais", a ocorrência de sucessão de empregador.

O novo empregador será o novo responsável pelas obrigações trabalhistas do empregado, tanto as que ocorreram antes, como as que ocorrerem a partir da sucessão.

Todavia, tratando-se de situação possível apenas no portal do eSocial, recomenda-se antes de proceder com a transferência do empregador, verificar junto a CEF (Caixa Econômica Federal) se há necessidade de autorização expressa, tendo em vista ser situação contrária à legislação, e apenas um procedimento administrativo do sistema.

MORTE DO EMPREGADOR COM FIRMA INDIVIDUAL

O artigo 483, § 2º da CLT esclarece que no caso de morte do empregador constituído em firma individual é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Conforme previsão legal acima, a morte do empregador por si só não é causa para a rescisão do contrato de trabalho, facultando ao empregado a possibilidade de manutenção do vínculo, ressalvada a situação excepcional em que o contrato foi celebrado *intuitu personae* em relação ao empregador, ou seja, exclusivamente com aquele empregador.

Portanto, vê-se que o referido dispositivo legal reafirma ser uma faculdade do empregado rescindir ou não o contrato de trabalho no caso de falecimento do empregador com firma individual, já que nesse caso, o empregado por sua liberalidade pode afastar-se do serviço, ou não.

Todavia, esta previsão legal possui algumas ressalvas, pois encontramos duas situações em que ocorrendo o falecimento do empregador será obrigatória a rescisão do contrato de trabalho.

EMPREGADOR COM MATRÍCULA CAEPF

Inicialmente, cabe informar que a matrícula CAEPF, de acordo com a IN RFB nº 1828/2018, é considerada como cadastro na Previdência Social, contendo a identificação dos sujeitos passivos tais como o número do CAEPF (Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física) para equiparados à empresa desobrigados da inscrição no CNPJ, obra de construção civil, produtor rural, contribuinte individual, segurado especial, consórcio de produtores rurais, titular de cartório, adquirente de produção rural e empregador doméstico.

Assim, na hipótese de o empregador ser equiparado à pessoa jurídica, ou seja, uma pessoa física com matrícula CAEPF, o contrato de trabalho estará extinto devido ao desaparecimento de umas das partes.

No caso do falecimento do empregador com matrícula CAEPF, as verbas rescisórias deverão ser quitadas pelo espólio, nos termos dos artigos 43 e 597, ambos do Código de Processo Civil.

Ressalta-se que, nesta forma de vínculo empregatício, não há possibilidade de substituição ou sucessão para continuidade da relação de emprego, devendo ser feita a rescisão contratual.

Somente há sucessão quanto ao dever do pagamento dos direitos rescisórios dos empregados, cabendo esta obrigação aos herdeiros do empregador.

REQUISITOS E PROCEDIMENTOS

Ocorrendo o falecimento do empregador com matrícula CAEPF, a pessoa que for nomeada como inventariante (através de processo judicial) será o responsável em realizar a rescisão contratual e o pagamento das verbas rescisórias devidas, já que representa o espólio do falecido.

Portanto, deverá ser pessoa legalmente habilitada para proceder com a rescisão do contrato de trabalho, não bastando ser herdeiro do empregador.

BAIXA NA MATRÍCULA CAEPF

Conforme acima explicitado, ocorrendo o falecimento do empregador titular de matrícula CAEPF, deve-se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho. Assim, após a rescisão, o inventariante deve promover a baixa da inscrição CAEPF junto à Previdência Social, pois se trata de inscrição personalíssima, cessando com a morte, ou seja, não pode ser transferida de um

titular para outro ou sucedida.

Os procedimentos para o encerramento da matrícula CAEPF estão previstos no artigo 16 da IN RFB nº 1828/2018.

Neste sentido o artigo 16 determina que o encerramento de atividade de empresa e dos equiparados poderá ser requerido por meio do sítio da RFB na Internet, no endereço <<http://www.receita.fazenda.gov.br>>, na ARF (Agência da Receita Federal) ou no CAC (Centro de Atendimento ao Contribuinte) competente e será efetivado após os procedimentos relativos à confirmação da regularidade de sua situação.

Ainda esclarece, neste mesmo sentido, na IN RFB nº 1828/2018, que após a cessação da atividade, o segurado contribuinte individual, empregado doméstico ou segurado especial, deverá solicitar a suspensão da sua inscrição no RGPS, perante o INSS, observadas as normas por este estabelecidas.

Ressalta-se que havendo o interesse de recontratar os empregados que tiveram o contrato rescindido pela morte do empregador, os novos interessados deverão abrir uma matrícula CEI junto ao INSS e efetuar nova contratação.

EMPREGADOR COM EMPRESA INDIVIDUAL

No que pertine ao empregador com empresa individual, há entendimentos diversos, que trazem a orientação de que se houver o interesse, por parte dos sucessores, neste caso, nos moldes do artigo 483 da CLT, caberia ao empregado dispor se deseja ou não rescindir o contrato.

Assim, o término do contrato de trabalho se dará caso ocorra à extinção da empresa, todavia, existindo herdeiro, sucessor ou administrador do empregador falecido que opte pela continuidade do negócio, cabe ao empregado rescindir ou não o contrato, nos termos do artigo supramencionado.

Os sucessores, em ambos os casos, responderão pelos débitos trabalhistas através do espólio, e nunca individualmente.

A sucessão de empregadores é permitida e está prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, aplicáveis aos casos de relações de trabalho entre particulares. O primeiro trata dos direitos adquiridos dos empregados em relação a alterações na estrutura jurídica do empreendimento. O segundo estabelece que os contratos de trabalho não são afetados quando houver mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa.

Diferentemente do que ocorre com o empregador pessoa física no caso dos cartórios, os empregados vinculam-se ao empreendimento e não ao seu titular, uma vez que continuam prestando os mesmos serviços.

Dessa forma, embora não tenham personalidade jurídica própria, constitui-se na forma de uma estrutura produtiva. O contrato de trabalho firmado pelo titular do Cartório não se extingue com a morte do empregador, porque este é sucedido por outro e a empresa continua em funcionamento.

DIREITOS RESCISÓRIOS

Ocorrendo o falecimento do empregador, e sendo procedida a rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus às seguintes verbas rescisórias:

- saldo de salário;
- aviso prévio indenizado (artigo 485 da CLT);
- férias proporcionais, bem como as vencidas (se houver o direito), acrescidas de 1/3 constitucional;
- décimo terceiro proporcional;
- FGTS, sendo 8% mensalmente na conta vinculada do empregado e 40% de multa fundiária (existindo já algumas jurisprudências em contrário referente ao pagamento da multa fundiária).

Conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.036/90, há algumas hipóteses para movimentação da conta vinculada antes mesmo da extinção do contrato de trabalho.

A conta vinculada de FGTS do trabalhador poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências,

supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do artigo 19-A da Lei nº 8.036/90, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado.

AVISO PRÉVIO

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, por falecimento do empregador, considerar-se-á encerrada a atividade empresarial, ante o desaparecimento da figura do empregador, assim, a cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui o direito do empregado ao aviso prévio.

Em relação ao pagamento do aviso prévio, este é embasado pela Súmula 44 do TST.

SÚMULA Nº 44 DO TST - AVISO PRÉVIO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003 A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

Portanto, o aviso prévio será sempre indenizado e o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias contados da data do falecimento do empregador individual.

MULTA RESCISÓRIA

No tocante ao FGTS, o artigo 20, II da Lei nº 8.036/1990, esclarece a possibilidade de movimentação da conta vinculada, no caso de encerramento da empresa, ou falecimento do empregador individual:

“(…) a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: (...);

II. extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do artigo 19-A da Lei nº 8.036/90, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado”.

Neste mesmo sentido, a CEF se manifestou por meio da Circular nº 620/2013, na hipótese de rescisão por falecimento do empregador ou extinção da empresa individual, a rescisão deverá ser efetivada sobre o código de saque “03”, devendo o empregado apresentar os seguintes documentos para efetivação do saque na conta vinculada:

- TRCT ou THRCT ou TQRCT, homologado quando legalmente exigível, e apresentação de:

a) declaração escrita do empregador confirmando a rescisão do contrato em consequência de supressão de parte de suas atividades, ou

b) alteração contratual registrada no Cartório de Registro de Títulos e Documentos ou na Junta Comercial, ou ato próprio da autoridade competente publicado em Diário Oficial ou registrado no Cartório de Registro de Títulos e Documentos ou na Junta Comercial, deliberando pela extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências. Os documentos devem ser apresentados em via original e cópia, para confronto e autenticação no ato do recebimento, ou por meio de cópia autenticada; ou

c) certidão de óbito do empregador individual; ou
- documento de identificação do trabalhador ou diretor não empregado; e

- CTPS na hipótese de saque do trabalhador; e
- Cartão do Cidadão ou Cartão de inscrição PIS/PASEP; ou

- inscrição de Contribuinte Individual junto ao INSS para o doméstico não cadastrado no PIS/PASEP.

O valor do saque é o saldo disponível na conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.

CONTÁBIL



FUNRURAL TEM NOVAS REGRAS A PARTIR DE 2019

O Congresso Nacional aprovou a Lei nº 13.606, esta, além de tratar das diretrizes para o parcelamento das dívidas do Funrural, trouxe também um novo regime para que os produtores rurais contribuam à Previdência Social a partir de 2019, agora com a opção de arrecadar com base na sua folha de pagamentos a trabalhadores.

Em síntese, desde janeiro os produtores rurais que são empregadores passaram a ter à sua disposição dois regimes tributários para contribuir à Previdência, o primeiro e já conhecido é o atual calculado sobre a comercialização da produção, retido na fonte pelos adquirentes e, o segundo trata-se do novo regime a qual a contribuição é exclusivamente sobre a folha de salários dos trabalhadores. Nesse último caso o produtor deixa de sofrer as retenções de Funrural nas comercializações com a cooperativa.

É muito importante que os produtores rurais se movimentem no sentido de procurar o profissional contábil da sua confiança, de forma a avaliar o seu perfil e dar o melhor enquadramento de regime tributário previdenciário. Considerando que isso impacta diretamente as comercializações na cooperativa já desde janeiro, é necessário que o produtor tenha essa definição prévia e consequente atualização de cadastro junto a instituição.

Aqueles que não se manifestaram ou deixaram de atualizar seus cadastros na instituição até dezembro de 2018 foram mantidos automaticamente no regime de retenção na fonte, como ocorre atualmente.

CAEPF, O NOVO DOCUMENTO PARA OS PRODUTORES RURAIS.

A Receita Federal do Brasil lançou o novo Cadastro de Atividade Econômica de Pessoa Física – CAEPF, a qual tem por finalidade aprimorar os cadastros governamentais e dar, certamente, maior poder fiscalizatório ao governo brasileiro. Esse novo documento faz parte do atual projeto eSocial e é obrigatório de tal forma que nenhuma pessoa física possa desempenhar atividade econômica no país desde o dia 15 de janeiro sem que tenha o tal CAEPF.

Os produtores rurais terão um CAEPF para cada propriedade rural, ainda que possa se ter mais de uma no mesmo município, e toda aquisição e comercialização deve ocorrer de forma segregada, ou seja, por área de produção rural. O CAEPF também substitui a atual CEI e assim, os funcionários, quando houver, serão automaticamente vinculados ao novo CAEPF.

Considerando o prazo para início de vigência acima destacado, os senhores produtores rurais precisam buscar informações e iniciar o procedimento de emissão dos novos CAEPF's, e assim feitos, apresentar cópia dos mesmos para atualização do cadastro junto a Cooperativa ou empresas.

As matérias aqui tratadas são de extrema relevância para que a atividade rural seja desempenhada em 2019, e, assim sendo, ratifico aqui a necessidade de busca de apoio profissional habilitado pelos senhores produtores rurais.

DIRF 2019

A Instrução Normativa RFB nº 1.836, de 2018, publicada, no Diário Oficial da União, dispõe sobre a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte referente ao ano-calendário de 2018, DIRF 2019. O intuito é de otimizar o cumprimento da obrigação acessória pelos contribuintes. As principais alterações são:

1 - Previsão de obrigatoriedade de declaração

das informações referentes aos beneficiários de rendimentos de honorários advocatícios de sucumbência, pagos ou creditados aos ocupantes dos cargos de que trata o caput do art. 27 da Lei nº 13.327, de 2016, das causas em que forem parte a União, as autarquias e as fundações públicas federais; e

2 - Exclusão da obrigatoriedade de apresentação da DIRF 2019 pelas pessoas jurídicas de que trata a Lei nº 12.780, de 9 de janeiro de 2013, relacionadas à organização dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de 2016.

É importante considerar que a DIRF 2019 deve ser apresentada até as 23h59min59s do dia 28 de fevereiro de 2019 através do PGD (Programa Gerador de Declarações), DIRF 2019.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
					1	2
3	4 ●	5	6	7	8	9
10	11	12 ●	13	14	15	16
17	18	19 ○	20	21	22	23
24	25	26 ●	27	28		

Feridos

Dia	Obrigações da Empresa
06/02	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/02	FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 01/2019
08/02	IPI - Competência 01/2019 - 2402.20.00
14/02	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 12/2018
15/02	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 01/2019
20/02	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 01/2019 GPS (Empresa) - Comp. 01/2019 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL
21/02	DCTF - Competência 12/2018
25/02	IPI (Mensal) PIS COFINS
28/02	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (OPCIONAL) INFORME DE RENDIMENTOS DIRF DMED DIMOB
	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).

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

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: ORCASP - ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL SÃO PAULO S/S LTDA, CRC/PR 1648/O-4. 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: 100 exemplares - Cod. 01410



ORCASP
ORGANIZAÇÃO
CONTÁBIL SÃO PAULO

Desde 1972

www.orcasp.com.br 43 3323.5868