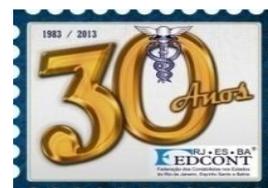




**BOLETIM ANO IV – Nº 194**

**Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 2014**



## **Comissão Mista aprova Medida Provisória 656/2014**

A Comissão Mista aprovou o relatório do Senador Romero Jucá (PMDB/RR), no formato de Projeto de Lei de Conversão (PLV).

Inicialmente, o texto estendia o prazo de vigência, até 31 de dezembro de 2018, de benefícios importantes para a indústria, tais como redução da alíquota do Regime Especial de Tributação relativo às construções do Programa Minha Casa Minha Vida e a alíquota zero de PIS/Cofins para produtos de informática estabelecida na Lei do Bem. Ademais, contemplava a obrigatoriedade da concentração de dados nas matrículas dos imóveis, mantidas nos Serviços de Registros de Imóveis e a obrigatoriedade de que as mercadorias importadas em desacordo com a legislação brasileira relativa a saúde, metrologia, segurança pública, proteção ao meio ambiente, controles sanitários, fitossanitários e zoo sanitários fossem devolvidas ao exterior em prazo determinado, livrando dos altos custos de armazenamento e/ou destruição que costumeiramente recaem sobre a indústria nacional.

O PLV inovou, incorporando, outros temas. Dentre eles, destacam-se o estabelecimento de margem de preferência de 25% sobre o preço dos produtos e serviços estrangeiros nas compras do setor público como instrumento de incentivo aos produtos nacionais. A matéria havia sido tratada, também na Medida Provisória 651/2014, com aspectos diferentes.

A seguir, a título de ilustração, encontra-se quadro a respeito de como o tema foi apresentado em ambas as Medidas:

### [Medida Provisória 651/2014](#)

A Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 3º..... § 5º Nos processos de licitação previstos no caput, será estabelecida margem de referência para produtos manufaturados nacionais e serviços nacionais que atendam às normas técnicas brasileiras. ....”(NR)

“Art. 120-A. A margem de preferência a que se refere o § 5o do art. 3o desta Lei será de 25% (vinte e cinco por cento), até 31 de dezembro de 2020, sobre o preço dos produtos manufaturados estrangeiros e dos serviços estrangeiros na forma definida pelo regulamento.”

Art. XX Fica revogado o § 6º do art. 3º da Lei no 8.666, de 1993;

### [Medida Provisória 656/2014](#)

O art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 5º Nos processos de licitação previstos no caput, será estabelecida, até 31 de dezembro de 2020, a aplicação de margem de preferência para todos produtos manufaturados nacionais e serviços nacionais que atendam às normas técnicas brasileiras. ..

§ 8º A margem de preferência a que se refere o § 5º será de 25% (vinte e cinco por cento), para o Poder Executivo Federal, sobre o preço dos produtos manufaturados estrangeiros e dos serviços estrangeiros, de acordo com regulamentação própria.

§ 9º As disposições contidas nos § 5º e 8º deste artigo não se aplicam aos bens e serviços cuja capacidade de produção ou prestação no País seja inferior: ...

§ 13. Será divulgada na internet, a cada exercício financeiro, a relação de empresas favorecidas em decorrência do disposto nos §§ 5º, 10, 11 e 12 deste artigo. ..

§ 16. Os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e os demais poderes da União poderão adotar as margens de preferência de até 25% (vinte e cinco por cento), sobre o preço dos produtos manufaturados estrangeiros e dos serviços estrangeiros, conforme suas regulamentações próprias.” (NR)

Dentre as modificações aprovadas hoje, destacam-se também:

- Determinação de que a imissão na posse do bem seja concedida independentemente de ordem judicial, desde que o valor de mercado do bem seja depositado em favor do expropriado;
- Será considerado ato de improbidade administrativa do gestor público o atraso no processo de desapropriação resultante de gestão displicente;
- Previsão expressa da neutralidade fiscal na utilização de créditos de prejuízos fiscais próprios ou de terceiros para pagamento de débitos parcelados;
- Concessão da opção de crédito presumido de IPI como ressarcimento de PIS/Cofins para empreendimentos industriais instalados nas áreas de atuação da SUDAM e da SUDENE, condicionado à realização de investimento em P&D e inovação tecnológica;
- Concessão de remissão de débitos tributários e multas relativos à falta de entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP);
- Concessão de subvenção, por meio de equalização da taxa de juros, a empresas industriais exportadoras, limitada a R\$ 400 milhões;
- Inclusão da indústria salineira e da indústria de defesa na desoneração da folha de pagamentos;
- Dispensa de licenciamento anual tratores, colheitadeiras e outras máquinas agrícolas;
- Extensão do direito ao crédito de PIS/Cofins relativos à aquisição de bens e serviços destinados à execução de contratos de concessão de serviços públicos e vinculados aos serviços de infraestrutura;
- Elevação do limite máximo de capacidade de geração das hidroelétricas classificadas como pequena central hidroelétrica (PCH). Fixação do prazo de 35 anos para a autorização dos aproveitamentos hidrelétricos de 1.000kW a 50.000kW de potência, prorrogáveis por mais 20 anos;
- Regime jurídico específico para garantir a continuidade do fornecimento direto de energia pela CHESF para as indústrias localizadas na região Nordeste, nas condições contratuais atuais;
- Aprimoramento do controle sanitário do comércio de medicamentos;
- Determinação de que os requisitos e procedimentos para registro, ou notificação, e comercialização de medicamentos sujeitos à vigilância sanitária considerados de uso tradicional serão regulamentados por ato específico da ANVISA;

- Inclusão das entidades do Serviço Social Autônomo na relação de entes passíveis de receber a cessão de servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- Extensão dos prazos do refinanciamento de débitos tributários das empresas em recuperação judicial.

A Medida Provisória 656/2014 será agora apreciada pelos Plenários da Câmara dos Deputados do Senado Federal. Seu prazo de vigência é 17 de março de 2015.

CCJ do Senado aprova novas regras para Execução

Fonte: Novidades Legislativas Ano 17 – nº 54 de 10 de dezembro de 2014

## **CDEIC aprova modificação da base de cálculo do PIS/Pasep e Cofins**

Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio - CDEIC da Câmara dos Deputados aprovou, hoje, nos termos do substitutivo apresentado pelo deputado Ronaldo Zulke (PT-RS), o PL 7140/2014 que modifica a metodologia de apuração da base de cálculo da Contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins.

De acordo com texto aprovado, a base de cálculo da contribuição para o PIS/Pasep e Cofins será o valor do faturamento excluído o valor relativo ao ICMS. O projeto prevê, ainda, que as empresas da cadeia produtiva de gemas, joias e bijuterias poderão, do PIS/Pasep e da COFINS apurados, descontar créditos calculados em relação à folha de pagamento, incluindo os tributos sobre ela incidentes.

Vale ressaltar que o projeto apresentado pelo deputado Mauro Lopes (PMDB-MG) não contemplava a creditação para o setor de bijuterias.

A matéria segue para apreciação da Comissão de Finanças e Tributação - CFT.

Fonte: NOVIDADES LEGISLATIVAS Ano 17 – nº 54 de 10 de dezembro de 2014

## **FGTS modifica parcelamento de dívidas das empresas**

Prazo foi definido para até 90 meses, mas Fundo facilitou parcelamento para beneficiar trabalhador, sendo possível sua realização por meio eletrônico

O Conselho Curador do FGTS aprovou em sua última reunião de 2014, ocorrida nesta terça-feira (09), resolução que estabelece novas normas para parcelamento de débito de contribuições devidas ao FGTS e modelo de apresentação de informações da carteira de créditos do FGTS. A resolução aprova novos critérios para facilitar o parcelamento de débitos de dívidas com o FGTS pelas empresas possibilitando o parcelamento independente de sua fase de cobrança. Pelos novos critérios definidos na resolução o prazo foi definido em 90 meses, com valor mínimo de parcela de R\$ 180,00 para micros e pequenos empregadores - amparados pela Lei

Complementar nº 123, de 2006 - e 60 meses, com valor mínimo de R\$ 360,00 aos demais empregadores, podendo ser realizado também por meio eletrônico.

Serão observados a prioridade para parcelamento os débitos individualizáveis, ajuizados, inscritos na dívida pública; e os não inscritos em dívida pública, respectivamente, sendo passíveis de parcelamento, inclusive, débitos das empresas com os trabalhadores, após o atraso de mais de 3 parcelas de depósito obrigatório.

A resolução foi publicada no Diário Oficial desta quarta-feira (10) e a medida já entra em vigor, tendo a Caixa um prazo de até 120 dias para regulamentação.

25 anos - O Codefat comemorou, em sua última reunião do ano, seus 25 anos de existência. O Conselho foi criado em 1996 e passou a ter a atual estrutura paritária em 1989. O Codefat tem a participação tripartite, com representações com direito a voto dos trabalhadores, do governo e dos empregadores que definem nas reuniões bimestrais como serão aplicados os recursos do FGTS, nas áreas de habitação popular; saneamento básico e infraestrutura urbana. O Fundo tem atualmente um patrimônio de R\$ 400 bilhões e o Codefat aprovou R\$ 300 bilhões para investimentos nessas áreas no quadriênio 2015-2018.

Fonte: MTE e Informativo CNTI 11 12 2014

## **CLT pode ser alterada para acelerar cobrança de dívida trabalhista**

Projeto de lei aprovado nesta quarta-feira (10) na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para tornar mais eficiente a cobrança dos débitos trabalhistas já reconhecidos pela Justiça do Trabalho. Estatísticas do próprio tribunal indicam que, de cada cem trabalhadores que ganham a causa, apenas trinta, em média, conseguem efetivamente receber o crédito.

O PLS 606/2011, que agora vai à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), é assinado pelo senador Romero Jucá (PMDB-RR) e resultou de sugestão do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Formalmente, o texto sugere novas regras para o cumprimento das sentenças e a execução dos títulos extrajudiciais, como os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação originários das comissões de conciliação prévia.

A proposta procura trazer para o campo trabalhista os aprimoramentos dos processos regulados pelo Código de Processo Civil (CPC), que passou a contar com regras mais ágeis e efetivas. Porém, há resistência às mudanças por parte da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Para a entidade, o texto cria obstáculos ao direito de defesa do executado.

O relatório do senador Eduardo Braga (PMDB-AM), lido pela senadora Ana Rita (PT-ES), recomendou a aprovação do projeto na forma de um texto substitutivo. Na análise, ele diz que buscou aproximar o modelo de execução de créditos trabalhistas ao do CPC, mas preservando peculiaridades e as garantias constitucionais asseguradas às partes.

“Não se pode tolerar o paradoxo hoje vigente, em que dívidas comerciais e cíveis são cobradas, pelo sistema do CPC, com maior efetividade e menor tempo do que os créditos trabalhistas”, assinala Braga.

Um dos objetivos do projeto original é reforçar a possibilidade de o juiz adotar, por iniciativa própria (de ofício), as medidas necessárias ao cumprimento da sentença ou do título extrajudicial. Em complemento, Braga manteve expressão da legislação vigente para assegurar a capacidade de agir de qualquer outro interessado, além de recomendar que as partes sejam intimadas para tomar conhecimento das medidas adotadas pelo juiz.

Fonte: Agência Senado e Boletim CNTI 11 12 2014

## Comissão do Senado aprova projeto sobre reforma da execução trabalhista

A Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal aprovou nesta quarta-feira (10) o Projeto de Lei do Senado 606/2011, que dispõe sobre a reforma da execução trabalhista.

O texto inicial do PLS 606/2011, apresentado pelo senador Romero Jucá (PMDB/RR), é resultado de estudo realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho para alterar a Consolidação das Leis do Trabalho e disciplinar o cumprimento da sentença, a execução dos títulos extrajudiciais, a constrição de bens, as formas de impugnação e a expropriação de bens na Justiça do Trabalho.

O relator na CCJ e líder do Governo no Senado, senador Eduardo Braga (PMDB-AM), apresentou texto substitutivo, e a matéria teve com relatora ad hoc, na reunião de hoje, a senadora Ana Rita (PT-ES), que complementou o parecer de forma oral, manifestando-se sobre as 19 emendas apresentadas.

O texto do substitutivo aprovado incorporou diversas sugestões de órgãos e entidades para, por exemplo, limitar os valores que podem ser levantados ou bens que podem ser alienados em sede de execução provisória sem caução, especialmente quando ocorrer em desfavor de microempreendedor individual, microempresa ou empresa de pequeno porte. Também foi feita alteração para especificar que a inclusão no banco de dados de devedores se refere especificamente ao Banco de Dados de Devedores Trabalhistas (BNDT), e não a todos os bancos de dados de devedores (SPC e SERASA).

Durante a discussão da matéria, a senadora Ana Rita e outros membros da comissão ressaltaram a importância da matéria, que vai ao encontro da necessidade de atualizar a CLT em relação ao processo eletrônico e conferir maior celeridade ao recebimento de créditos devidamente reconhecidos judicialmente. O senador Luiz Henrique (PMDB-SC) destacou que o texto aprovado "torna mais efetivo o cumprimento da obrigação, trazendo importantes avanços, como a possibilidade de parcelamento do débito em até seis vezes e o reconhecimento dos avanços tecnológicos". O senador Paulo Paim (PT-RS) destacou que apenas 20% dos casos levados a julgamento obtêm sucesso na fase de execução, e "a proposta acelera esses procedimentos no mundo do trabalho".

O projeto segue agora para a análise da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, 11.12.2014

## Regras a serem observadas pelos empregadores ao conceder férias coletivas

Com a proximidade das festas de fim de ano, e tendo em vista a diminuição de demanda de alguns setores da economia, é comum algumas empresas concederem férias coletivas a seus funcionários, principalmente no período que abrange a semana do Natal e a do Ano Novo. Mas, muitas vezes, nem empresários nem empregados sabem ao certo como proceder, por isso, o tema exige atenção das empresas e planejamento para evitar confusões.

Na última sexta-feira, dia 5, terminou o período para que as empresas que optaram por conceder folga a seus funcionários entre os dias 22 de dezembro e 4 de janeiro acertassem a papelada. Isso porque um dos passos para planejar as férias coletivas é avisar à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e ao sindicato da categoria sobre a decisão com 15 dias de antecedência em relação ao início das férias, informando os setores afetados. Já as micro e pequenas empresas estão dispensadas de comunicar ao MTE a concessão de férias coletivas, ressalta o IOB, empresa do Grupo Sage, fornecedor de serviços e softwares para gestão empresarial para pequenas e médias empresas.

Além dessa, outras ações devem ser tomadas antes de iniciar esses períodos, como informar aos funcionários, com avisos em murais e comunicados, 30 dias antes do início da folga. De acordo com Fabiano Giusti, consultor trabalhista da Confirp Consultoria Contábil, a correria em busca de informações sobre férias coletivas ocorre principalmente a partir de outubro e as principais dúvidas são referentes a prazos, pagamentos e limites.

Giusti esclarece que o período de folga é determinado pelo empregador, buscando a melhor forma de ajustar os trabalhos realizados. Contudo, há a necessidade de nunca extrapolar a limitação de 11 meses subsequentes à obtenção do direito a férias do empregado. Existe a opção de conceder férias coletivas para apenas determinados setores da empresa, mas também pode ser para todos os trabalhadores.

As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. Assim, a empresa não poderá conceder, por exemplo, dez dias de férias coletivas em dezembro, retomar o trabalho e, posteriormente, conceder mais uma semana, também contando como férias coletivas, em janeiro. E se a empresa resolveu somente agora aproveitar os dias entre Natal e Ano Novo para conceder as férias coletivas, mas não comunicou a decisão ao Ministério do Trabalho com 15 dias de antecedência, o benefício deverá ser considerado licença remunerada. Neste caso, os trabalhadores poderão tirar os 30 dias de férias a que têm direito posteriormente.

Giusti acrescenta que grande parte dos questionamentos sobre o tema é em relação ao pagamento dos funcionários. Contudo, diz ele, neste ponto não existe mistério, tendo o mesmo formato das demais férias dadas aos trabalhadores. Lembrando que, no caso do funcionário não tiver completado um ano de período de trabalho, o pagamento será proporcional ao período de férias a que tem direito e o restante será dado como licença remunerada.

Ele lembra que todos os dados sobre as férias coletivas devem ser anotados na carteira profissional e no livro ou ficha de registro de empregados.

Algumas regras precisam ser observadas pelas empresas que pretendem dar férias coletivas para seus funcionários. Confira aqui as principais regras, segundo a Confirp Consultoria Contábil e o Centro de Orientação Fiscal (Cenofisco).

#### Principais pontos

- As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados da empresa ou a determinados setores. Ou seja, nenhum empregado de uma área que esteja no recesso pode estar trabalhando durante esse período;
- Poderão ser concedidas férias coletivas em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a dez dias. Para tanto, a empresa deve:

a) comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) as datas de início e fim das férias com antecedência mínima de 15 dias, indicando quais os setores ou estabelecimentos atingidos;

b) enviar, ao sindicato representativo da categoria profissional, cópia da comunicação feita ao MTE;

c) afixar em local visível aviso referente às férias coletivas.

#### Empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos

– Empregados com menos de 18 anos ou com mais de 50 anos devem ter o período de férias concedidos de uma única vez. Assim, se as férias coletivas forem menores do que esses possuem por direito, deverão prolongar o período para eles, para que possam assim aproveitar integralmente esse direito. Caso o período por direito seja menor, deverá se considerar o período excedente de coletiva como licença remunerada.

– Estudante menor de 18 anos deverá ter o período coincidente com o de férias escolares. Nos casos em que as coletivas ocorrerem em época diversa, o período de férias coletivas deverá ser considerado como licença remunerada, e as férias legais serão concedidas juntamente com as férias escolares.

#### Período de Gozo

– O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal

#### Pagamento

– O pagamento da remuneração das férias coletivas ou individuais e, ser for o caso, o abono pecuniário (valor a ser recebido quando o empregado “vende” 1/3 de suas férias à empresa), serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período;

– Durante as férias, o empregado tem direito à remuneração integral, como se o mês fosse de serviço. Contudo, o pagamento da remuneração relativa às férias coletivas é proporcional ao número de dias que aproveitará, sendo que a empresa tem que efetuar esse pagamento até dois dias antes do período. Além disso, à remuneração das férias coletivas se acrescenta o 1/3 constitucional, proporcional à sua duração. Assim, os empregados têm direito a receber o valor referente ao número de dias das férias coletivas, acrescidos de 1/3 proporcional à sua duração, até dois dias antes do início das férias coletivas. Quando tirar os dias de férias restantes, tem direito ao 1/3 proporcional referente a este novo período de descanso;

– Deve ser efetuado por meio de depósito bancário, em conta aberta em estabelecimento próximo ao local de trabalho, ou por cheque emitido em favor do empregado;

– Caso não ocorra o pagamento neste prazo, o empresário estará sujeito a uma multa administrativa, a ser imposta pelo auditor fiscal do trabalho.

#### Remuneração de Férias

– Se após o pagamento das férias ocorrer reajuste salarial durante o período que o funcionário ficou em casa descansando, será feito um complemento ao valor inicialmente pago, na proporção dos dias sujeitos ao reajuste. A empresa deverá calcular a diferença e pagar posteriormente.

– O empregado que recebe salário fixo tem como base de salário para cálculo das férias a remuneração que estiver vigorando no período em que a empresa concedeu as férias. Se

houve neste período reajuste salarial, por conta de dissídio ou acordo com o sindicato da classe, a diferença deverá ser paga pelo empregador.

#### Empregados contratados com menos de um ano de serviço

– Esses empregados gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo a partir do primeiro dia do gozo. Se, eventualmente, as férias coletivas forem superiores ao direito do empregado, a empresa deverá pagar-lhe os dias excedentes com período de licença remunerada, evitando, assim, o prejuízo salarial, devendo retornar ao trabalho na mesma data dos outros empregados.

– Nesse caso, não é permitido a dedução dos dias de concessão de licença remunerada das férias individuais, haja vista que será iniciado um novo período aquisitivo, conforme acima disposto, pois ocorrerá a quitação das férias proporcionais.

#### Empregado admitido com mais de um ano – direito superior às férias coletivas

– Se o empregado tiver direito adquirido superior ao número de dias de férias coletivas, a empresa poderá optar por deixá-lo gozar integralmente seu direito, juntando os outros dias a que tem direito ao período de férias coletivas, retornando após os demais empregados, ou determinar que o restante dos dias a que tem direito seja gozado em outra oportunidade, dentro do período concessivo, com exceção dos menores de 18 anos e os maiores de 50 anos de idade, que devem tirar o período integral;

– Caso a empresa conceda outras férias coletivas, esta poderá abater os dias de saldo de férias. Neste caso, por exemplo, se for concedida férias de dez dias, poderia ser lançado 20. Neste caso, continuam sendo acrescidos o adicional de 1/3 da Constituição Federal quando o empregado for gozar os dez dias que lhe restam das férias individuais (saldo de férias);

– O empregado adquire direito à remuneração em dobro das férias quando o empregador não as concede nos 12 meses subsequentes à aquisição do respectivo período. Ou seja, não conceder o período de férias após o funcionário completar um ano de serviço.

Fonte: O Globo, 11.12.2014

Filiado a

