



# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

**Fortaleza, 31 de Maio de 2010 - ANO III- Nº 274**

**CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO**

*As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.*

## Receita autoriza dedução do IR e CSLL

VALOR ECONÔMICO (ZÍNIA BAETA) - As empresas que obtiveram liminares na Justiça, em mandados de segurança, para suspender o pagamento de algum tributo não podem deduzir esses valores - considerados como despesas - do Imposto de Renda e da CSLL. A vedação à medida, que representaria pagar menos impostos, não é novidade. No entanto, um entendimento recente da Receita Federal sobre o tema traz novas perspectivas para empresas que possuem tributos ou contribuições cuja exigência esteja suspensa.

Na Solução de Consulta nº 29, publicada neste mês pela 4ª Região da Receita - que abrange os Estados de Alagoas, Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte - entendeu-se que, para as situações fora dos incisos II, II e IV do artigo 151 do Código Tributário Nacional (CTN), a dedução no IR e na CSLL seria possível. Na prática, isso significa dizer que, quando a empresa obtém liminar ou tutela antecipada - em uma ação que não seja mandado de segurança - para não recolher um tributo ou contribuição, os valores que deixam de ser pagos em razão da medida judicial podem ser abatidos do cálculo do Imposto de Renda e CSLL.

A advogada Maria Helena Tavares de Pinho Tinoco Soares Neves, sócia do Soares & Battendieri, afirma que esta é a primeira vez que a Receita se posiciona desta forma. Segundo ela, a prevalecer este entendimento será uma ótima notícia para as empresas. Porém, por se tratar de uma solução de consulta, a interpretação só vale para o contribuinte que a realizou e cada região da Receita pode adotar avaliação própria. Para ela, além das liminares fora do mandado de segurança, a possibilidade se aplicaria também para empresas que aderiram a algum parcelamento.

A consultora tributária da ASPR Consultoria Empresarial, Danila Bernardi, diz que para as companhias este entendimento é muito bom. Segundo ela, pela solução, a 4ª região entendeu que não poderia, por analogia, vetar a dedutibilidade nos casos de liminar em outras ações e parcelamento (incisos V e VI do CTN). A consultora afirma que essas previsões não estão na lei que trata do Imposto de Renda.

## Receita baixa a inscrição do CNPJ de cerca de 3,5 milhões de empresas inativas

NOTÍCIAS RFB - A Receita Federal do Brasil baixou cerca de 3,5 milhões de CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) de empresas inativas, de acordo com IN 1035/2010, publicada no Diário Oficial da União de hoje. A medida estava prevista no artigo 54 da Lei 11.941/2009 e dependia apenas da regulamentação pela RFB. A ação abrange apenas as empresas cuja inapetência ocorreu até 31/12/2008.

As empresas baixadas estavam na situação cadastral de inapta (Omissa Contumaz, Omissa Não Localizada e Inexistente de Fato). A partir de agora, tais empresas estão desobrigadas de apresentar declarações e demonstrativos exigidos pela RFB e isentas das penalidades decorrentes do descumprimento dessas obrigações acessórias.

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

As pessoas físicas obrigadas a apresentar a declaração de imposto de renda dos exercícios de 2006 a 2009, ano base 2005 a 2008, por fazerem parte de uma empresa inativa, estão dispensadas da obrigatoriedade de apresentação da Declaração da Pessoa Física, desde que a única condição para a obrigatoriedade for essa participação.

As inscrições no CNPJ baixadas nos termos dessa Instrução Normativa poderão ser consultadas na página da Receita no endereço eletrônico: [www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br), na opção: "Emissão do comprovante de inscrição e de situação Cadastral".

## Estágio independente de previsão em currículo de curso

CONSULTOR JURÍDICO - A multa imposta a RBS - Zero Hora Editora Jornalística S.A., por uso de mão de obra de alunos do curso de administração de empresas sem previsão de estágio profissionalizante no currículo, foi cancelada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros da 8ª Turma do TST confirmaram decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Para anular a multa, o TST considerou o texto da Lei 6.494/1977, que diz que o estágio não se limita a previsão curricular do curso.

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho gaúcho, sob o ponto de vista formal, os estágios em discussão foram validamente desenvolvidos. A segunda instância entendeu que a contratação dos oito estagiários do curso de administração ocorreu em respeito aos requisitos formais previstos na Lei 6.494/77. Por isso, manteve a desconstituição do auto de infração.

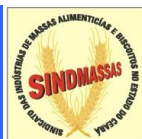
A União baseou-se no parágrafo 3º do artigo 1º da lei que diz que “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendário escolares”.

Segundo a relatora do caso no TST, ministra Dora Maria da Costa, os dispositivos em questão afirmam que “é necessário, apenas, que os alunos estejam regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular, o que é o caso dos autos, bem como que as atividades desenvolvidas estejam em conformidade com os currículos desses cursos”. Dessa forma, a 8ª Turma do TST negou recurso da União e manteve a anulação da multa. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST. AIRR - 83240-84.2006.5.04.0018*

## Obrigações do empregador durante o período do salário-maternidade

ÚLTIMA INSTÂNCIA (APARECIDA HASHIMOTO) - O salário-maternidade é um benefício previdenciário, cujo pagamento é efetuado pela própria empregadora (empregada celetista), mensalmente, sendo que os valores pagos são posteriormente reembolsados quando da contribuição previdenciária devida pela empresa, por meio de dedução na Guia de Previdência Social. O salário-maternidade tem duração de 120 dias, sendo devido mesmo nas hipóteses de natimorto ou de falecimento da criança logo após o parto. Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto podem ser aumentados em mais duas semanas, por determinação médica, devidamente comprovado por atestado médico específico.

Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

O valor do salário-maternidade corresponde a remuneração integral devida no mês do afastamento da empregada, conforme dispõe o artigo 72 da Lei 8.213/91: “Artigo 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral”.

Se a remuneração for total ou parcialmente variável, o valor do salário-maternidade corresponderá à média aritmética simples dos últimos seis meses anteriores à concessão do benefício, como, por exemplo, com as comissões.

Assim, se a empregada recebe salário fixo e mais verbas trabalhistas variáveis, de forma habitual, tais como: adicional de insalubridade/adicional de periculosidade; adicional noturno; horas extras; adicional de transferência; o salário-maternidade deverá ser calculado não só sobre o salário fixo, mas também sobre as médias dessas verbas trabalhistas recebidas nos últimos seis meses anteriores à concessão do benefício.

O valor do salário-maternidade pode ultrapassar o teto do salário de contribuição, sendo limitada apenas ao valor do subsídio mensal dos Ministros do STF (Supremo Tribunal Federal), artigo 248, Constituição Federal. Se a remuneração da empregada for superior ao subsídio do Ministro do STF, caberá ao empregador arcar com o custo adicional do salário-maternidade.

O período de salário-maternidade é considerado como de interrupção do contrato de trabalho, porque embora haja a suspensão do trabalho, o empregador continua tendo que cumprir várias obrigações legais. Alice Monteiro de Barros entende que o salário-maternidade é caso de suspensão do contrato de trabalho, porque a empregada não recebe salário, mas sim benefício previdenciário (*in* Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 838).

Com efeito, o salário-maternidade é o único benefício da Previdência Social sobre o qual há incidência de contribuição previdenciária, conforme artigo 28, parágrafo 2º, da Lei 8.213/91: "O salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição”.

Assim, durante o período da licença-maternidade, o empregador deve reter as contribuições previdenciárias da empregada e recolhê-las, juntamente com a parte patronal (20% sobre a folha de pagamento da gestante).

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Da mesma forma, o empregador deve recolher FGTS sobre o salário-maternidade, consoante artigo 28, inciso IV, do Decreto 99.684/90 (regulamento do FGTS): “Artigo 28. O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como: (...) IV – licença à gestante”. Também incide imposto de renda sobre o salário-maternidade (artigos 3º e 7º da Lei 7.813/88).

O período do salário-maternidade é computado normalmente como tempo de serviço para todos os fins (período aquisitivo das férias, gratificações, se houver, etc), sendo que a empregada mantém o direito a continuar usufruindo os benefícios contratuais concedidos pelo empregador, como, por exemplo, plano de saúde, cesta-básica (facultativo), etc.

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**

