

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 028

08/04/2013

Sumário:

- **DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES**
- **INSS - GPS - RESTITUIÇÃO E COMPENSAÇÃO**



DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES

O empregado pode assumir um segundo cargo na mesma empresa, gerando-se então dois contratos de trabalho?

A legislação trabalhista é omissa. Não criou nenhum impedimento, como também não disse que poderia. Como opinião, podemos recomendar que "não se pisa em poça d'água, da qual não esteja enxergando a sua profundidade".

Dois cargos na mesma jornada de trabalho

A criação de novos cargos, bem como a sua titulação, não está subordinada às normas trabalhistas. Assim, é perfeitamente possível que um "auxiliar de pessoal", passe a somar atividades de "auxiliar contábil", denominando-se este novo cargo, a título de exemplo, de "auxiliar administrativo".

Dependendo do plano de cargos e salários da empresa, este poderá ser ou não uma promoção. Em qualquer hipótese, caracteriza-se a alteração contratual, e portanto, subordinado ao consentimento do empregado (art. 468 da CLT).

Portanto, não gera o segundo contrato de trabalho.

Dois cargos em diferentes jornadas de trabalho, com contratos de trabalho distintos

A dualidade de contratos com a mesma empresa, na prática é impossível e é fraudulenta, sob ponto de vista de alguns juristas. Por exemplo, as ocorrências de um contrato afetaria inevitavelmente o outro, não havendo a possibilidade de separar os contratos (ex. afastamentos por doença e acidente do trabalho, férias, etc.).

Em alguns casos, se não na maioria, a dualidade de contratos com a mesma empresa reduz a remuneração do empregado e aumenta o limite da jornada de trabalho.

Exemplo:

Um empregado trabalha como auxiliar de pessoal, com a jornada diária de 7:20 horas, no primeiro contrato de trabalho, e auxiliar contábil no segundo, também com a mesma jornada diária, totalizando-se 14:40 horas no final do dia, quando então, a segunda jornada seriam caracterizadas como horas extras.

Assim, seguindo o mesmo raciocínio, a empresa poderia criar diversos cargos similares utilizando-se de diferentes titulações com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Portanto, esta prática torna nulo o segundo contrato de trabalho (art. 9º da CLT).

A teoria do emprego desdobrado

O saudoso jurista, José Serson, escreveu em seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas", 36ª edição, Ed. RT, a "teoria do emprego desdobrado".

De acordo com a sua teoria, é possível que o empregado exerça um outro cargo na mesma empresa, utilizando-se o mesmo contrato, desde que: o serviço não seja o mesmo que a pessoa presta, e continua prestando, em razão do contrato de trabalho original; e o serviço seja prestado fora das horas de expediente.

Exemplo: Uma secretária trabalha no horário das 8 as 17 hs, ganhando um salário de R\$ 1.800,00. No período das 18 as 22 hs dá curso de inglês aos funcionários da empresa, ganhando um salário de R\$ 800,00.

Atente-se no exemplo, que as horas trabalhadas no desdobramento (18 as 22 hs), não são caracterizadas como horas extras e a remuneração não é calculada com base no salário principal (como secretária), porque não se trata de uma continuidade da atividade normal.

Para fins de tributação e para cálculos trabalhistas, a base de cálculo será a soma das duas remunerações (e não separadamente).

Por tratar-se um pacto acessório de desdobramento, esta alteração contratual deverá ser anotada na CTPS, bem como na ficha de registro de empregado, como adendo.

Exemplo: "Após o expediente normal, passa, a partir de ..., a ministrar aulas de inglês nas dependências desta empresa com salário de R\$... , que se somará para todos os fins ao da ocupação principal".



INSS - GPS RESTITUIÇÃO E COMPENSAÇÃO

As contribuições sociais quando pagas ou recolhidas indevidamente ou maior que o devido, poderão ser restituídas ou compensadas.

Restituição

A restituição poderá ser requerida mediante utilização do programa Pedido de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação (PER/DCOMP) ou através do formulário Pedido de Restituição ou Ressarcimento. Os pedidos de restituição das pessoas jurídicas deverão ser formalizados pelo estabelecimento matriz. Havendo a existência de débito, o valor da restituição será utilizado para extingui-lo, total ou parcialmente, mediante compensação.

Compensação

Para efetuar a compensação, o contribuinte deverá estar em situação regular relativa aos créditos constituídos por meio de auto de infração ou notificação de lançamento, aos parcelados e aos débitos declarados, considerando todos os seus estabelecimentos e obras de construção civil, ressalvados os débitos cuja exigibilidade esteja suspensa.

A compensação poderá ser efetuada campo 6 da GPS referente ao mês de competência. Não sendo suficiente, poderá compensar nos períodos subsequentes. A compensação poderá ser realizada também nas contribuições incidentes sobre o 13º salário. A compensação deve ser informada em GFIP na competência de sua efetivação.

Desde 04/12/08, a compensação não está mais sujeita ao limite de 30% (extinto pela Medida Provisória nº 449, de 03/12/08, DOU de 04/12/08, que revogou o § 3º do artigo 89 da Lei 8.212/91, posteriormente convertida na Lei nº 11.941, de 27/05/09, DOU de 28/05/09).

O que não pode:

- é vedada a compensação de contribuições previdenciárias com o valor recolhido indevidamente para o Simples Nacional (Lei Complementar nº 123/2006), e no Simples (Lei nº 9.317/1996);
- é vedada a compensação, pelo sujeito passivo, das contribuições destinadas a outras entidades ou fundos;

O que pode:

- é permitido a compensação nas contribuições previdenciárias das empresas e equiparadas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço, bem como sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhes são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho;
- é permitido a compensação nas contribuições previdenciárias dos trabalhadores, incidentes sobre seu salário-de-contribuição;
- é permitido a compensação nas contribuições previdenciárias instituídas a título de substituição;
- é permitido a compensação nas contribuições previdenciárias referentes à retenção de contribuições previdenciárias na cessão de mão-de-obra e na empreitada;
- é permitido a compensação nas contribuições previdenciárias dos empregadores domésticos.

O valor a ser restituído ou compensado será acrescido de juros obtidos pela aplicação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC para títulos federais, acumulada mensalmente, a partir do mês subsequente ao do pagamento indevido ou a maior que o devido até o mês anterior ao da compensação ou restituição e de 1% relativamente ao mês em que estiver sendo efetuada.

Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS

O valor bruto do salário-maternidade, observado o limite previsto no art. 248 da Constituição, poderá ser reembolsado mediante dedução na GPS do respectivo mês de competência (art. 255, do RPS/99), observando-se que a dedução poderá ocorrer somente sobre as contribuições devidas à Previdência Social, excluindo-se as contribuições para outras entidades ou fundos (terceiros).

Hipótese em que o valor a deduzir for superior às contribuições sociais previdenciárias devidas para o mês do pagamento do benefício, a empresa poderá deduzir o saldo a seu favor no recolhimento dos meses subsequentes ou poderá requerer o seu reembolso à SRP. Caso a empresa não efetue a dedução na época própria, essas importâncias poderão ser compensadas ou serem objeto de requerimento de restituição (art. 212 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05 / art. 247, RPS/99).

Nota: Parecer nº 326/95, DOU de 06/11/95, da JRPS, trata sobre a dedução na GPS relativo ao período de 05/10/88 a 01/09/89.

A compensação na GPS está limitado ao teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal (art. 255, do RPS/99), conforme o quadro abaixo:

PERÍODO	PROCEDIMENTOS
de 16/12/98 a 11/05/99	Neste período a compensação do referido benefício ficou sujeito ao limite mensal de R\$ 1.200,00, atribuindo o encargo do valor excedente à empregadora (Orientação Normativa nº 10, de 13/01/99, DOU de 15/01/99 e Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99).
de 12/05/99 a 30/05/02	Neste período foi restabelecido a compensação integral, sem limitação do teto previdenciário (Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99; Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99; Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99).
de 31/05/02 a 23/07/02	Neste período a Instrução Normativa nº 73, de 29/05/02, DOU de 31/05/02 definiu o teto do benefício previdenciário pelo maior salário pago aos ministros do Supremo Tribunal Federal - STF, fixado em R\$ 13.165,20.
de 24/07/02 a 31/12/04	A Resolução nº 236, de 19/07/02, DOU de 24/07/02, do STF, reduziu os vencimentos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, para R\$ 12.720,00.

de 01/01/05 a 31/12/05	A Resolução nº 306, de 27/07/05, DOU 28/07/05, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de janeiro de 2005. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 21.500,00 (Lei nº 11.143, de 26/07/05, DOU de 27/07/05).
de 01/01/06 a 31/08/09	A Resolução nº 318, de 09/01/06, DOU de 11/01/06, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de janeiro de 2006. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 24.500,00 (Lei nº 11.143, de 26/07/05, DOU de 27/07/05).
de 01/09/09 a 31/01/10	A Resolução nº 415, de 15/10/09, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de setembro de 2009. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 25.725,00 (Lei nº 12.041, de 08/10/09, DOU de 09/10/09).
de 01/02/10 a 31/12/12	A Resolução nº 423, de 27/01/10, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de fevereiro de 2010. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 26.723,13 (Lei nº 12.041, de 08/10/09, DOU de 09/10/09).
de 01/01/13 a 31/12/13	A Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para 2013, 2014 e 2015. O subsídio mensal para o ano de 2013 foi fixado em R\$ 28.059,29.
de 01/01/14 a 31/12/14	A Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para 2013, 2014 e 2015. O subsídio mensal para o ano de 2014 foi fixado em R\$ 29.462,25.
a partir de 01/01/15	A Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para 2013, 2014 e 2015. O subsídio mensal para o ano de 2015 foi fixado em R\$ 30.935,36.

Legislação - Histórico

- Lei nº 8.212, de 24/07/91, DOU de 25/07/91
- Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99 (RPS) (Arts. 247 a 255)
- Instrução Normativa nº 67, de 10/05/02, DOU de 14/05/02
- Instrução Normativa nº 71, de 10/05/02, DOU de 15/05/02 (Art. 130)
- Instrução Normativa nº 100, de 18/12/03, DOU de 24/12/03 (Art. 201)
- Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05 (Arts. 192 e 203)
- Restituição, Compensação e Ressarcimento (Gestão da Secretaria da Receita Federal)