

Outros tributos podem subir caso PIS/Cofins caia, diz Fazenda

Depois que uma liminar concedida ontem derrubou o aumento de alíquota de PIS/Cofins para os combustíveis, o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, disse que o governo poderá aumentar outro tributo para suprir a arrecadação, caso seja mantida a decisão da 20ª Vara Federal do DF mantenha a decisão provisória. A Advocacia-Geral da União (AGU) informou que vai recorrer.

Meirelles reiterou que a alta de alíquotas de PIS/Cofins seria “mais eficiente” para o momento do que a de outros tributos, mas será substituída, se necessário. O ministro afirmou que as decisões da Justiça serão respeitadas “rigorosamente”, mas acredita que o governo reverterá a decisão. “Certamente, caso aconteça [perder o recurso], estaremos pensando em outra forma de tributo”, disse o ministro, sem detalhar qual seria a alternativa.

Segundo ele, a interpretação tanto da AGU quanto da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional é de que o aumento pode ser feito por decreto presidencial e não precisa do prazo de 90 dias para entrar em vigor. Esses foram os dois argumentos acatados pela Justiça para barrar a alta do imposto.

Grace Mendonça, ministra da AGU, defendeu a legalidade do aumento por decreto e afirmou que a AGU ia recorrer ainda ontem. “Vamos tentar reverter a decisão o mais rapidamente possível. Toda a atuação do presidente foi fundada na legislação em vigência e ele agiu rigorosamente dentro da autorização legal”, disse, ao deixar o Palácio do Planalto.

De acordo com a ministra a legislação em vigor permite esse aumento por meio de decreto presidencial desde que obedecido o teto legal. “E o presidente obedeceu o teto legal”, afirmou.

O ministro do Planejamento, Dyogo Oliveira, também afirmou que a União argumentará em resposta que o regime proposto pelo governo é opcional, sem obrigatoriedade para as empresas aderirem à nova forma de tributação.

“São as decisões que a Justiça vai tomar. O que temos colocado é que o regime do PIS/Cofins é um regime optativo. Então, as empresas, digamos que estão submetidas a esse regime opcional, podem não optar por isso”, afirmou.

Questionado sobre o fato de os postos de gasolina estarem repassando ao consumidor final um reajuste mais elevado que o previsto pelo governo, Dyogo disse que esse movimento precisa ser “analisado pelos órgãos de defesa do consumidor”. O ministro explicou que, além do regime proposto (com a cobrança de uma alíquota específica, de um valor por litro vendido), o regime normal é baseado na cobrança de um percentual sobre o valor da venda.

“Ocorre que esse percentual acaba saindo maior que o regime optativo. Então, na verdade, a tributação aqui se dá na refinaria, nas distribuidoras”, afirmou. “Então, eles evidentemente não têm motivo para não optar pela alíquota ‘Ad rem’ que foi estabelecida. É por isso que a nossa questão é que a base jurídica é de um regime opcional e não de um aumento da alíquota legal.”

Segundo uma fonte explicou ao Valor, o governo argumenta que existe uma lei específica que trata do regime especial de PIS/Cofins de combustíveis. Essa legislação estabelece uma margem para aumento e redução do tributo. Como o aumento proposto está dentro do teto legal, não haveria inconstitucionalidade em uso de decreto e não seria necessário cumprir a noventena.

São Paulo tem 2 milhões de desempregados atualmente, diz Dieese

Houve 0,6% de redução no nível de ocupação, com eliminação de 59 mil postos de trabalho no período analisado, que foi o mês de junho;

Pesquisa do Dieese apontou que São Paulo, considerada a capital mais rica do País, tem dois milhões de desempregados atualmente

Pesquisa da Fundação Seade e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) divulgada nesta quarta-feira (26) apontou que o número de desempregados na Região Metropolitana de São Paulo chegou a 2,07 milhões no mês de junho.

O resultado apresenta queda no índice de desempregados em São Paulo que passou de 18,8% em maio para 18,6% em junho, período de análise do Dieese . Isso representa queda de 42 mil na comparação mensal.

Em contrapartida, o Dieese apurou que houve 0,6% de redução no nível de ocupação na região, o que resultou na eliminação de 59 mil postos de trabalho . Foi identificado ainda que na parcela da população economicamente ativa também houve queda, uma vez que 101 mil pessoas deixaram o mercado de trabalho no período analisado pela Fundação.

Resultado por setores

A pesquisa identificou que entre os setores econômicos, houve queda de 1,3% na indústria de transformação paulista, que eliminou 18 mil postos de trabalho no mês de junho. No comércio e no segmento de reparação de veículos automotores e motocicletas houve fechamento de 56 mil postos de trabalho, o que representa queda de 3,4% nos postos de trabalho no setor.

O segmento de construção na Região Metropolitana de São Paulo teve queda de quatro mil postos de trabalho no mês de análise, o que representa retração de 0,7%. No ramo de serviços o Dieese identificou estabilidade, com alta de 0,4%, o que representa a criação de 19 mil postos de trabalho neste nicho no mês de junho.

Ainda segundo dados da pesquisa do o índice de desemprego aberto – que representa pessoas que estavam à procura de trabalho nos últimos 30 dias e não tiveram nenhuma ocupação nos últimos sete dias – , variou de 15,9% para 15,6%.

A taxa de desemprego oculto – desempregados que fizeram trabalhos eventuais, não remunerados para familiares, que tentaram mudar de emprego nos últimos 30 dias ou que não buscaram emprego em 30 dias – variou de 2,9% para 3%. Entre abril e maio deste ano, os rendimentos médios reais dos paulistanos ocupados tiveram alta de 2,5% e de assalariados 2,8%, passando a R\$ 2.004 e R\$ 2.091, respectivamente.

EXAME.COM 25/06/2017

7 mudanças da reforma trabalhista que todo empregado deve saber

Advogada especialista em direito do trabalho destaca pontos da reforma que profissionais com contrato regido pela CLT mais devem prestar atenção

Por [Camila Pati](#)

São Paulo – Sancionada no dia 13 pelo presidente Michel Temer, a **reforma trabalhista** trouxe mudanças que entram em vigor em novembro, quando termina o prazo legal de 120 dias. Até lá, **empresas**

e funcionários tentam entender o que, de fato, muda para contratos de trabalho, novos e já estabelecidos.

Aos profissionais empregados, a advogada Roberta de Oliveira Souza, especialista em **direito** e processo do trabalho, indica que prestem atenção, em especial a sete pontos. Ao todo, mais de 100 pontos da **CLT** tiveram modificações com a reforma, que ficou definida oficialmente como a lei 13.467/2017.

Confira as mudanças que a advogada destaca:

1. Indenização por danos morais

Violação à imagem, à intimidade, à privacidade, à honra e à autoestima são alguns exemplos de danos morais mas, atualmente, não existem critérios pré-definidos na lei para guiar a avaliação do juiz na hora de decidir sobre o tema, segundo explica Roberta.

“A doutrina e a jurisprudência criaram critérios para tentar balizar o valor da indenização, dentre eles: a extensão dos efeitos da ofensa, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, o grau de culpa ou dolo e a situação econômico e social das partes envolvidas”, explica.

Esses parâmetros foram mantidos pela reforma trabalhista que trouxe mais alguns para tentar medir o tamanho do dano moral e, assim, definir o valor da indenização.

A novidade está no art. 223-G, §1º da Lei 13.467/2017 que estipula que o valor da indenização será definido com base no salário da pessoa que foi ofendida, ou seja, quem sofreu o dano moral.

Para ofensas leves, a indenização máxima definida pela nova lei é de até três vezes o último salário contratual do ofendido. Se for considerada ofensa média, pode chegar a cinco vezes o último salário. Ofensas graves podem ter indenização de até 20 salários e gravíssimas, 50.

Se for uma empresa (pessoa jurídica) que sofrer o dano moral, a definição da indenização vai seguir os mesmos critérios só que tendo como base o salário do ofensor, ou seja, de quem causou o dano moral. Nos dois casos, reincidência pode dobrar o valor da indenização.

Na opinião de Roberta, esses novos critérios definidos pela reforma trabalhista são inconstitucionais, já que o art. 5º, caput da Constituição Federal dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

“É evidente que tal estipulação legal fere de morte o princípio da isonomia ou da igualdade, tendo em vista que a vida de um ser humano não pode ser avaliada segundo seu padrão de remuneração”, afirma a advogada.

Esse argumento de inconstitucionalidade pode ser usado, segundo a especialista, em juízo já que é responsabilidade do juiz decidir se a lei fere ou não a Constituição, que é a norma suprema do Brasil.

2. Intervalo de repouso e alimentação

Hoje, a regra utilizada para indenizar funcionários que não têm respeitado o direito de intervalo para repouso e alimentação durante o dia de trabalho – de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas para jornadas de 8 horas diárias – vem de uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a 437.

O TST definiu que o empregador que não der o intervalo deve pagar o valor que o funcionário receberia por trabalhar aquele período inteiro do intervalo somando, no mínimo, 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho, para além da jornada regular.

Com a reforma trabalhista em vigor, a empresa não terá que pagar o valor correspondente ao período inteiro do intervalo. Apenas o valor correspondente ao tempo perdido será indenizado.

“A não concessão ou a concessão parcial do intervalo a empregados urbanos e rurais vai implicar o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, explica a advogada.

3. Trabalho intermitente

A reforma criou a possibilidade legal de contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua. É o trabalho intermitente, ou seja, quando ocorre a alternância de período de atividade e inatividade. Esse período de trabalho pode ser de horas, dias ou meses.

O contrato de trabalho intermitente poderá ser feito entre qualquer empregado e qualquer empregador, independentemente da atividade, exceto para aeronautas, que, segundo explica a especialista, têm contratos regidos por uma legislação própria.

No contrato de trabalho dessa modalidade deverá estar definido o valor da hora de trabalho e não pode ser menor do que o valor do salário mínimo por hora ou do montante que recebem os funcionários daquela empresa que exercem a mesma função, de maneira intermitente ou não.

A reforma define que o profissional poderá ser convocado para trabalhar três dias antes e deve já ficar sabendo qual será a jornada. Se ficar quieto e não se manifestar em até um dia útil a empresa vai entender que ele recusou.