

Mesmo sendo uma festa popular, Carnaval não é feriado nacional **PÁG. 2**

Nova Lei de Franquias traz mais segurança jurídica ao setor **PÁG. 5**



## EMPRESÁRIOS DEVEM ESTAR ATENTOS AO NOVO CRONOGRAMA DO E-SOCIAL

Portaria n.º 1.419, que define as alterações no sistema, foi publicada no dia 24 de dezembro de 2019



ditada pela Secretaria de Previdência e Trabalho, a portaria publicada recentemente traz mudanças no cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

O novo cronograma traz a prorrogação dos eventos (procedimentos) que seriam obrigatórios a partir de janeiro de 2020; os relacionados à folha de pagamento do grupo 3 – optantes pelo Simples Nacional: micros e pequenas empresas, empregadores de pessoas físicas, Microempreendedor Individual (MEI), empregador de pessoa física [exceto doméstico] e entidades sem fins lucrativos – e os eventos relativos à fase 4, que trata da saúde e segurança do trabalho.

Levando em consideração que há muitas empresas pertencentes ao grupo 3, a portaria define um escalonamento para que sejam feitos os eventos periódicos de tal categoria, tendo como base o último dígito do CNPJ básico.

Tais mudanças nos prazos se deram em razão do processo de simplificação do eSocial, que ainda está em andamento e em função da adaptação à Medida Provisória n.º 905/2019, conhecida como “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”.

As mudanças atingem ainda os grupos 1 (grandes empresas), 2 (médias empresas), 5 (órgãos públicos estaduais) e 6 (órgãos públicos municipais).

Para mais informações acesse:



GRUPO	FASE 1 CADASTRO DO EMPREGADOR E TABELAS	FASE 2 EVENTOS NÃO PERIÓDICOS (DADOS DO TRABALHADOR E VÍNCULOS)	FASE 3 EVENTOS PERIÓDICOS (FOLHA DE PAGAMENTO)	FASE 4 DADOS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR (SST)
1. GRANDES EMPRESAS	8/1/2018	1º/3/2018	1º/5/2018	8/9/2020
2. MÉDIAS EMPRESAS	16/7/2018	10/10/2018	10/1/2019	8/1/2021
3. MEI, ME, EPP, PESSOA FÍSICA E SEM FINS LUCRATIVOS	10/1/2019	10/4/2019	8/9/2020: CNPJ final 0, 1, 2 ou 3 8/10/2020: CNPJ final 4, 5, 6 ou 7 09/11/2020: CNPJ final 8 ou 9 e pessoa física	8/7/2021
4. ÓRGÃOS FEDERAIS	8/9/2020 8/3/2021: S-1010	9/11/2020	10/5/2021	10/1/2022
5. ÓRGÃOS ESTADUAIS	abril 2021	ato específico	ato específico	8/7/2022
6. ÓRGÃOS MUNICIPAIS	novembro 2021	ato específico	ato específico	9/1/2023

## CARNAVAL É FERIADO?

O Carnaval cairá no dia 25 de fevereiro, e, apesar de se tratar de uma festa popular comemorada em todo o País, não é feriado nacional

**A** Lei n.º 9.093/1995, que dispõe sobre feriados, determinou como feriados civis os declarados em lei federal, a data magna do Estado fixada em lei estadual e os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do município, fixados em lei municipal. Esta última poderá ainda declarar como feriados religiosos os dias de guarda, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, inclusa a Sexta-feira da Paixão.

Os feriados nacionais estão elencados na Lei n.º 662/1949 (alterada pela Lei n.º 10.607/2002) e na Lei n.º 6.802/1980. Mediante a Lei Estadual n.º 9.497/1997, instituiu-se o único feriado no Estado de São Paulo, e, na capital, por meio da Lei Municipal n.º 14.485/2007, foram declarados os feriados da cidade de São Paulo. Segue abaixo tabela dos feriados de 2020,

NACIONAL		ESTADUAL (SP)	MUNICIPAL (SÃO PAULO)
1º/1	Confraternização Universal	9/7	Revolução Constitucionalista de 1932
21/4	Tiradentes		10/4
1º/5	Dia do Trabalho		11/6
7/9	Independência do Brasil		20/11
12/10	Nossa Senhora da Aparecida		
2/11	Finados		
15/11	Proclamação da República		
25/12	Natal		

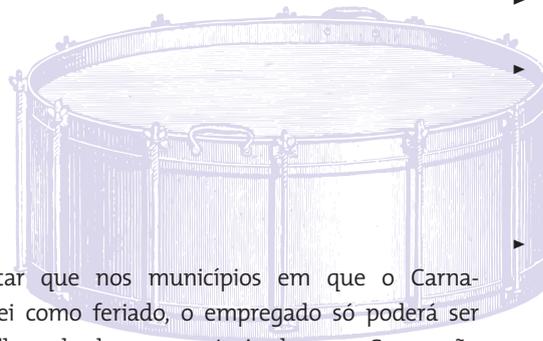
fundamentados na legislação citada anteriormente. Portanto, o Carnaval não é feriado nacional, não é feriado no Estado nem no município de São Paulo. Contudo, em vista da possibilidade de lei municipal declará-lo como feriado (o que não ocorreu na capital paulista), é preciso verificar a legislação de cada município.

### TRABALHO NO CARNAVAL

Apesar de não se tratar de feriado em muitas cidades, a maioria das empresas acaba alterando a rotina em razão de se tratar de uma festa tradicional nacional. Assim, o empregador poderá adotar as alternativas a seguir.

- ▶ Exigir o trabalho normal do empregado.
- ▶ Negociar com o empregado a dispensa do trabalho mediante acordo de compensação, limitada a duas horas diárias ou utilização do banco de horas, se houver.
- ▶ Dispensar o empregado por mera liberalidade. Nessa hipótese, o empregador deve ficar atento ao costume e ao direito adquirido quando reiteradamente concede dispensa automática. Em eventual reclamação trabalhista, o Poder Judiciário tende a interpretar essas situações como alteração tácita do contrato de trabalho para concessão de folga no dia do Carnaval.

*Mesmo que o Carnaval não seja feriado nacional e nem assim considerado pelo Estado de São Paulo, o empresário deve consultar a legislação de cada município em que atua, antes de planejar possíveis alterações na jornada de trabalho de seus funcionários*



É importante ressaltar que nos municípios em que o Carnaval seja declarado por lei como feriado, o empregado só poderá ser requisitado para trabalhar desde que autorizado em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), observada a legislação municipal e as demais normas trabalhistas.

#### **ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO**

As turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiram nos dois sentidos, isto é, ora entendendo que o Carnaval não seria feriado por falta de previsão legal, ora manifestando se tratar de feriado pelo fato de o Carnaval representar tradição local de expressão internacional.

Contudo, as decisões mais recentes da última instância trabalhista tendem a considerar que o Carnaval não é feriado, como é o caso da decisão proferida pela 7ª Turma do TST, em que concluiu que *apenas a tradição local, os usos e costumes não são suficientes para considerar determinado dia como feriado religioso e, conseqüentemente, acarretar a dobra do pagamento do trabalho prestado nessas datas, sendo imprescindível sua previsão expressa em texto de lei* (RR – 17400-61.2010.5.17.0007, relator ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento 4 de maio de 2016).

#### **CCT 2019/2020 FECOMERCIO-SP E COMERCÍARIOS DA CAPITAL**

Para a categoria representada pela FecomercioSP e de acordo com a convenção coletiva celebrada com o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, é autorizado o trabalho aos feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25/12 e 1º/1, observadas as regras a seguir.

- ▶ Comunicação da empresa à entidade patronal, a fim de emissão do certificado de autorização para o trabalho aos feriados, da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da norma coletiva.
  - ▶ Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado.
  - ▶ Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, com exceção das horas extras. Para os comissionistas puros, o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais um Descanso Semanal Remunerado (DSR).
  - ▶ Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho.
  - ▶ Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.
  - ▶ Vale-refeição ou indenização em dinheiro no valor de R\$ 40, para empresas com até cem empregados, ou de R\$ 51, para empresas com mais de cem empregados; ou ainda fornecimento de refeição para empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, vedada a concessão de “marmitex”.
- Para o trabalho no dia 1º de maio, consultar regimento especial na CCT, disponível no portal da FecomercioSP, além de outros detalhes com relação ao assunto.
- Uma novidade da última CCT é que as folgas compensatórias pelo trabalho aos domingos e feriados, inclusive o Dia do Trabalho, foram substituídas pelo acréscimo de um dia nas férias a cada três feriados trabalhados. ■

## TST CONFIRMA ACORDO QUE PERMITE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**A** Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou recurso em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) pedia a nulidade da cláusula de acordo coletivo entre os Sindicatos dos Trabalhadores e das Empresas de Transportes Rodoviários de Pelotas (RS), que flexibiliza a jornada de trabalho.

O acordo, homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), permitia a adoção de jornada ininterrupta de 7 horas e 20 minutos sem redução de salário. Ao recorrer contra essa cláusula, o MPT sustentava que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene e segurança do trabalho e, se suprimido, acarreta prejuízos à saúde e à segurança do empregado.

O relator do recurso, ministro Ives Gandra, observou que o acordo foi homologado em março

de 2019 – na vigência, portanto, da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Segundo o ministro, o parágrafo 1º do artigo 611-B da CLT, introduzido pela reforma, ao dispor sobre direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por norma coletiva, excluiu expressamente as regras sobre duração do trabalho e intervalos, que não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de negociação.

No entanto, ainda que seja possível flexibilizar a duração do trabalho, o artigo 611-A da CLT prevê, no inciso III, que a negociação deva respeitar o intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas. Com base nesse dispositivo, a SDC deu provimento ao recurso apenas para adaptar a redação da cláusula e incluir a concessão do intervalo de 30 minutos. RO - 22003-83.2018.5.04.0000 ■

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado

## OS DADOS DOS SEUS CLIENTES PODEM SER UM PROBLEMA PARA VOCÊ?

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) vai mudar completamente a coleta, a utilização, o registro e o armazenamento de dados na sua empresa. Você precisa estar preparado para atender a:

- exigências jurídicas;
- requisitos técnicos;
- medidas específicas de segurança;
- adoção de boas práticas;
- contratação de serviços e profissionais.

Até porque as punições são rigorosas, e as multas podem ser de até 2% do seu faturamento.

Quer evitar prejuízos e ficar por dentro da nova lei? Nossos especialistas produziram um e-book e um vídeo gratuitos com tudo o que você precisa saber: definições, dicas, explicações e um checklist exclusivo.

**USE INFORMAÇÃO DE QUALIDADE, PREPARE-SE COM SEGURANÇA E SE PREVINA CONTRA PROBLEMAS!**

**ACESSE [LAB.FECOMERCIO.COM.BR](http://LAB.FECOMERCIO.COM.BR) E GARANTA O SEU EXEMPLAR GRATUITO.**

## LEI DE FRANQUIAS: MODERNIZAÇÃO E MAIS SEGURANÇA JURÍDICA

**A** As normas que determinam a relação comercial entre franqueador e franqueado, por meio da Lei n.º 8.955 de 15 de dezembro de 1994, será totalmente modificada em razão da nova lei sancionada pela Presidência da República em 26 de dezembro de 2019.

Há mais de duas décadas em vigor, é de suma necessidade que, a exemplo de outras legislações consideradas ultrapassadas, tais regras acompanhem o processo de modernização em códigos que já não condizem mais com a realidade atual.

A Lei n.º 13.966 de 26 de dezembro de 2019, que revoga totalmente a anterior e passa a valer a partir do próximo

dia 31 de março, trará, entre as principais alterações, mais detalhes sobre a Circular de Oferta de Franquia (COF), uma espécie de pré-contrato. O documento deverá expor, com absoluta clareza, as normas específicas para a assinatura do contrato, bem como penalidades, multas, prazos a serem cumpridos, condições de renovação dos termos contratuais e regras de limitação à concorrência, além de outros pontos de mesma relevância.

O afastamento do vínculo empregatício entre franqueadores e franqueados e entre a empresa franqueadora e os funcionários do franqueado foi mais um aspecto positivo da modernização, deixando evidente

que, em ambos os casos, o que existe é uma relação empresarial, e não de consumo. Partindo desse pressuposto, fica estipulado também que não será permitida a aplicação do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

A nova lei permitirá ainda que eventuais controvérsias relacionadas ao contrato firmado sejam tratadas no âmbito da arbitragem, com mais agilidade e simplicidade.

Além desses, inúmeros outros pontos foram modificados, e a FecomercioSP considera que a medida contribuirá para a melhoria do ambiente de negócios, com mais perspectivas de êxito nas parcerias comerciais. ■

**Juliana Motta**, assessora jurídica da FecomercioSP

### FECOMERCIO LAB AQUI, O MAIOR PROTAGONISTA É O EMPREENDEDOR.

Não é de hoje que nós atuamos pelo empreendedorismo. Representamos os empresários e nos mobilizamos por conquistas importantes – como a Reforma Trabalhista e, mais recentemente, a simplificação do eSocial. Também criamos Fecomercio Lab, um espaço exclusivo para os nossos associados com os serviços e as informações que geram resultados efetivos para suas empresas.

Conteúdos estratégicos e didáticos, com vídeos e e-books sobre as novas relações de trabalho e o eSocial. E ainda tem uma série completa com dicas importantes sobre gestão empresarial.

Além de outras ferramentas e recursos que agilizam o dia a dia e fazem a diferença para milhares de empreendedores.

**CUSTO CERTO** – que analisa e compara as linhas de crédito e as maquininhas disponíveis no mercado.

**TRIBUTO CERTO** – que exclui o imposto da base do cálculo de PIS/Cofins e acaba com a bitributação indevida.

**BALANÇO LIVRE** – que dispensa as empresas de grande porte da publicação de seus demonstrativos financeiros.

**REPIS** – o piso salarial diferenciado que vai promover a geração de empregos e o desenvolvimento de MEs, EPPs e MEIs.

**ACESSE LAB.FECOMERCIO.COM.BR E CONFIRA TODOS OS BENEFÍCIOS DE SER NOSSO ASSOCIADO.**



## INDICADORES

AGENDA  
TRIBUTÁRIA

FEVEREIRO 2020

07

## FGTS

competência 01/2020

## SIMPLES DOMÉSTICO

competência 01/2020

17

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

(CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)

competência 01/2020

20

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

(EMPRESA)

competência 01/2020

## IRRF

competência 01/2020

## COFINS/CSL/PIS-PASEP

DE RETENÇÃO NA FONTE

competência 01/2020

## SIMPLES NACIONAL

competência 01/2020

21

## COFINS

competência 01/2020

## PIS-PASEP

competência 01/2020

## IPI

competência 01/2020

28

## IRPF (CARNÊ-LEÃO)

competência 01/2020

## CSL

competência 01/2020

## IRPJ

competência 01/2020

## RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI N.º 11.482/2007 (ALTERADA LEI N.º 13.149/2015, A PARTIR DE 1º/4/2015)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
até R\$ 1.903,98	-	-
de R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
de R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15,0%	R\$ 354,80
de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

**DEDUÇÕES MENSIS (LEI N.º 13.149/2015)** A. R\$ 189,59 por dependente; B. pensão alimentícia; c. R\$ 1.903,98 parcela isenta de aposentadoria, reserva remunerada, reforma ou pensão para declarante com 65 anos de idade ou mais; D. contribuição à Previdência Social; E. Previdência Privada.

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

DE 1º DE JANEIRO A 29 DE FEVEREIRO DE 2020 (PORTARIA ME N.º 914/2020)

segurados do INSS – empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO <sup>1</sup>
até R\$ 1.830,29	8%
de R\$ 1.830,30 até R\$ 3.050,52	9%
de R\$ 3.050,53 até R\$ 6.101,06	11%

**1. EMPREGADOR DOMÉSTICO:** recolhimento da alíquota de 8%, somada à alíquota de contribuição do empregado doméstico.

## SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2020

(ART. 5º DA LEI N.º 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT N.º 707/2013)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 se multiplica por 0,5 (50%) e se soma a R\$ 1.279,69
acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03

\* Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

SALÁRIO-MÍNIMO  
FEDERAL

R\$ 1.039,00

A partir de 1º de janeiro de 2020 (Medida Provisória n.º 916, de 31 de dezembro de 2019)

SALÁRIO-MÍNIMO  
ESTADUAL

A partir de 1º de abril de 2019 (Lei Estadual n.º 16.953/2019)

1\* ▶ R\$ 1.163,55

2\* ▶ R\$ 1.183,33

\* **OBS.:** os pisos salariais mensais acima mencionados são indicados conforme as diferentes profissões e não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, aos servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal n.º 10.097/2000.

## SALÁRIO-FAMÍLIA

A partir de 1º de janeiro de 2020 (Portaria ME n.º 914/2020)

ATÉ R\$ 1.425,56 ▶ R\$ 48,62

## FECOMERCIO SP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E  
TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

**PRESIDENTE**  
ABRAM SZAJMAN  
**SUPERINTENDENTE**  
ANTONIO CARLOS BORGES  
**ASSESSORIA TÉCNICA**  
JULIANA MOTTA E  
SARINA SASAKI MANATA

COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

**DIRETOR DE COMUNICAÇÃO** ANDRÉ ROCHA | **DIRETOR DE CONTEÚDO**  
FERNANDO SACCO | **GERENTE DE CONTEÚDO** ELISA KLABUNDE  
**EDITOR** LUCAS MOTA | **EDITORA-ASSISTENTE** LÚCIA HELENA DE CAMARGO  
**DIRETORES DE ARTE** CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO | **EDITORA DE ARTE**  
CAROLINA LUSSER | **DESIGNERS** DANIEL MONTEIRO, PAULA SECO, PEDRO VÓ  
E TIAGO ARAUJO | **REVISÃO** BRUNA BALDINI E FLÁVIA MARQUES  
**COLABORARAM NESTA EDIÇÃO** CAMILA SILVEIRA, FILIPE LOPES E RAÍZA DIAS

**FALE COM A GENTE**  
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285  
BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP [www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br)