

Não importa o tamanho da sua empresa, nós podemos lhe ajudar!

Contabilidade digital + rede de consultores = VERS TATUAPÉ.

FALE CONOSCO

(11)91031-4868

VISITE-NOS

Rua Serra de Bragança, 50
Tatuapé - São Paulo/SP
03318-000

SITE

www.verstatuape.com.br

NOVEMBRO/2020

CONCESSÃO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

- CONCESSÃO
- PRAZO DE CONCESSÃO
- FRACIONAMENTO FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS
- PAGAMENTO DAS FÉRIAS
- FALTAS
- TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS
- REMUNERAÇÃO
- CONVERSÃO EM DINHEIRO ABONO PECUNIÁRIO
- FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS
- PARTO DURANTE AS FÉRIAS
- FIM DO CONTRATO
- FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS
- EMPREGADO DOMÉSTICO
- ENCARGOS INCIDENTES
- 13º SALÁRIO - CONCESSÃO
- CÁLCULO DO 13º SALÁRIO
- O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?
- TRABALHADOR COM CONTRATO SUSPENSO, MAS QUE RETORNOU AS ATIVIDADES, TEM DIREITO AO 13º SALÁRIO?
- COMO FICA O 13º COM A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?
- COMO FICA O SALÁRIO COM A REDUÇÃO DA JORNADA?

Destaques do Mês

O SEU EMPREGADO ENTREGOU UM ATESTADO MÉDICO, E AGORA? VEJA O QUE FAZER!

DEFINIDAS NORMAS PARA TRANSAÇÃO DE DÉBITOS DO SIMPLES NACIONAL

FATOR R: ENTENDA O QUE É E QUAL A RELAÇÃO COM O SIMPLES NACIONAL

MEI NÃO PRECISA MAIS DE LICENÇAS PARA INICIAR AS ATIVIDADES

GANHO DE CAPITAL ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

PESSOAL



O SEU EMPREGADO ENTREGOU UM ATESTADO MÉDICO, E AGORA? VEJA O QUE FAZER!

O atestado médico é um documento por meio do qual o empregado demonstra que houve uma incapacidade temporária de trabalhar em um determinado período devido a problemas de saúde. Se trata de um documento legal e, portanto, precisa ser avaliado pelas organizações no ato de seu recebimento.

O atestado médico é um documento legal que serve para comprovar a impossibilidade de uma pessoa comparecer em seu ambiente de trabalho. Por isso, as organizações devem estar atentas para que possam evitar fraudes e consigam ter uma melhor gestão do comparecimento de seus empregados.

O QUE DEVE CONTER EM UM ATESTADO MÉDICO?

O atestado médico, por ser um documento legal, deve estar dentro dos padrões estabelecidos para que possa ser aceito pelas empresas como justificativa de falta devido a problemas de saúde. Para que seja considerado válido, ele deve ter:

- nome do médico responsável, devidamente inscrito no CRM;
- data e hora da emissão do atestado;
- assinatura do médico e carimbo em papel timbrado;
- número de dias necessários de afastamento.

O documento pode ser emitido por qualquer médico. Vale ressaltar que a empresa também deve receber o atestado emitido por um dentista, bem como demais profissionais qualificados para a elaboração de atestados médicos.

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO SOBRE O TEMA?

Se um empregado ficar afastado por mais de 15 dias por conta de uma doença, esses primeiros 15 dias de afastamento serão remunerados pela empresa e a partir do 16º dia, o seu pagamento é feito pela Previdência Social.

Caso a empresa suspeite de alguma alteração ou queira uma avaliação deste atestado, o empregador poderá encaminhar o empregado a uma nova consulta com o médico do trabalho da empresa. Nesse caso, o médico indicado pela empresa dará um parecer, confirmando se o empregado pode ou não voltar às suas tarefas normalmente. Isso acontece geralmente em casos de problemas de saúde que podem ser agravados pelas atividades rotineiras.

Se o atestado não for válido, a organização pode recusar o documento e, assim, descontar do salário do empregado todos os dias faltosos. Mas a recusa não pode ser feita sem o parecer de uma junta médica sobre a questão.

QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA QUANTO AO ATESTADO MÉDICO?

A partir do momento em que a empresa aceita o atestado médico como válido, ela deverá abonar a falta existente e, com isso, pagar o valor relacionado ao dia de trabalho, ou seja, não há descontos.

É também obrigação da empresa conferir se o documento é, de fato, autêntico, verificando se há possíveis alterações ou inconsistências que possam significar algum tipo de fraude. Lembrando que não é mais obrigatório a inserção do CID 10 e, portanto, a empresa não pode mais cobrá-la.

Além disso, a organização deve criar uma política

interna sobre a entrega de atestados, indicando o prazo máximo para ser aceito, em quais casos o documento pode ser entregue por um terceiro, entre outros pontos que facilitam os processos internos para a empresa referente a essa questão.

QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO QUANTO AO ATESTADO MÉDICO?

Apesar de não ter essa obrigação no corpo da lei, subentende-se que o prazo máximo para entrega de atestado é de 48 horas a partir do afastamento. Como se sabe, em casos mais graves, nos quais não há essa possibilidade, pode-se estender o prazo. Nesse caso, o empregado deve observar quais são as regras definidas pela empresa.

Além disso, é obrigação do empregado entregar um documento autêntico. Caso a fraude seja constatada, ele poderá sofrer demissão por justa causa, segundo o Artigo 482 da CLT. Ainda há a possibilidade de abertura de inquérito policial para apuração de responsabilidade pela falsidade.

Outro ponto recomendável é que o empregado guarde uma cópia do atestado médico para que possa ser consultado ou servir como documento comprobatório caso, ainda assim, tenha seu dia de trabalho descontado.

EM QUAIS CASOS OCORRE O ABONO DE FALTAS?

O abono de falta deverá ser realizado sempre que o atestado for aceito, segundo a Lei nº 605/1949, que regulamenta o descanso semanal e a licença não remunerada. Nesse caso, o dia não pode ser descontado, pois foi uma falta por motivo justificado.

Via de regra, salvo algumas exceções, a declaração de comparecimento ou atestado de acompanhamento de consulta de rotina e realização de exames não funciona como documento comprobatório para o abono da falta por não se tratar de casos urgentes, ou seja, não indica nenhuma incapacidade para a realização do trabalho.

As principais exceções, relacionadas com a saúde, contidas no Art. 473 da Consolidação das Leis Trabalhistas, são as seguintes:

- mulheres grávidas podem apresentar a declaração de comparecimento e terem suas faltas devidamente abonadas;
- até 2 dias para os homens que acompanharem consultas médicas e exames complementares da esposa ou companheira grávida;
- até 1 dia por ano para acompanhar filho menor de 6 anos em consulta médica, independentemente do gênero;
- até 3 dias por ano para realização de exames preventivos de câncer, desde que devidamente comprovado.

EMPRESAS DEVEM FORNECER MÁSCARAS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL AOS EMPREGADOS

A Lei Nº 14.019 de 2020 altera a Lei Nº 13.979 de 2020, estabelecendo a obrigatoriedade de fornecimento de máscaras de proteção individual para empregados e colaboradores.

Os estabelecimentos em funcionamento durante a pandemia da Covid-19 são obrigados a fornecer gratuitamente a seus funcionários e colaboradores máscaras de proteção individual, ainda que de fabricação artesanal, sem prejuízo de outros equipamentos de proteção individual estabelecidos pelas normas de segurança e saúde do trabalho.

O não fornecimento de máscaras aos trabalhadores acarretará a imposição de multa definida e regulamentada pelos entes federados.

A Lei Nº 14.019 de 02/07/2020 foi publicada em Edição Extra do DOU em 08/09/2020.

FISCAL



DEFINIDAS NORMAS PARA TRANSAÇÃO DE DÉBITOS DO SIMPLES NACIONAL

Através da Portaria PGFN 18.731/2020 foram estabelecidas as condições para transação excepcional de débitos do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional).

São passíveis de transação excepcional os débitos inscritos em dívida ativa da União, administrados pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, mesmo em fase de execução ajuizada ou objeto de parcelamento anterior rescindido, com exigibilidade suspensa ou não.

A transação envolverá:

I – Possibilidade de parcelamento, com ou sem alongamento em relação ao prazo ordinário de 60 (sessenta) meses previsto na Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, observados os prazos máximos previstos na lei de regência da transação;

II – Oferecimento de descontos aos créditos considerados irrecuperáveis ou de difícil recuperação pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, observados os limites máximos previstos na lei de regência da transação.

Os débitos poderão ser transacionados mediante o pagamento, a título de entrada, de valor mensal equivalente a 0,334% (trezentos e trinta e quatro centésimos por cento) do valor consolidado dos créditos transacionados, durante 12 (doze) meses, e o restante pago com redução de até 100% (cem por cento) do valor dos juros, das multas e dos encargos legais, observado o limite de até 70% (setenta por cento) sobre o valor total de cada crédito objeto da negociação, em até 133 (cento e trinta e três) parcelas mensais e sucessivas, sendo cada parcela determinada pelo maior valor entre 1% (um por cento) da receita bruta do mês imediatamente anterior e o valor correspondente à divisão do valor consolidado pela quantidade de prestações solicitadas.

O valor das parcelas previstas não será inferior a R\$ 100,00 (cem reais).

O devedor deverá prestar as informações necessárias e aderir à proposta de transação excepcional formulada pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional no período de 07/08/2020 a 29/12/2020.

FATOR R: ENTENDA O QUE É E QUAL A RELAÇÃO COM O SIMPLES NACIONAL

O Simples Nacional é um regime tributário que reúne os principais tributos e contribuições existentes no país, além do ICMS (de âmbito estadual) e do ISS (de âmbito municipal). O objetivo é simplificar a tributação de micro e pequenas empresas.

No Simples Nacional, as empresas se enquadram em anexos, para determinar o valor a ser pago mensalmente. No entanto, as prestadoras de serviços precisam calcular mensalmente o chamado fator R, para saber onde se enquadram no Anexo III ou V e qual será a alíquota naquele período.

FATOR R DO SIMPLES

O fator R é a divisão entre o valor da folha de pagamento (pró-labore, FGTS, salários) dos últimos 12 meses e o faturamento obtido nesse mesmo período.

Fator R = folha de salários em 12 meses / receita bruta em 12 meses

Se o resultado for igual ou superior a 28%, a sua empresa pertence ao Anexo III. Caso contrário, sua empresa pertence ao Anexo V.

A partir daí, é necessário consultar a tabela do anexo em que você se enquadrou para determinar o valor da contribuição daquele mês. É preciso realizar muito bem esse cálculo, já que, dependendo do resultado, você pode economizar bastante em tributos.

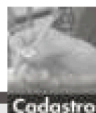
IMPORTÂNCIA DO FATOR R

O fator R é importante para que a empresa não pague nem a mais nem a menos nos seus tributos mensais, sendo que, no segundo caso, estará sujeita a multas pesadas. Por exemplo: com um faturamento de até R\$ 180.000,00, com o cálculo correto do fator R, a alíquota pode variar de 15,5% em um mês para 6% em outro.

Beneficiam-se do fator R atividades que tenham por finalidade a prestação de serviços de atividade intelectual, natureza técnica, científica, desportiva, artística ou cultural, como:

- Representação comercial
- Arquitetura e Urbanismo;
- Fisioterapia;
- Medicina;
- Odontologia;
- Psicologia;
- Administração e locação de imóveis;
- Academias de ginástica;
- Programação de softwares;
- Licenciamento de softwares;
- Laboratório de análises clínicas, entre outros.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



MEI NÃO PRECISA MAIS DE LICENÇAS PARA INICIAR AS ATIVIDADES

Começa a valer em 01/09/2020 a Resolução CGSIM nº 59/2020 que permite que Microempreendedores Individuais (MEI) sejam dispensados de alvará e licença para iniciar as atividades econômicas.

A regra foi aprovada em agosto pelo Comitê para Gestão da Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (CGSIM).

Após inscrição no Portal do Empreendedor, o candidato a MEI manifestará sua concordância com o conteúdo do Termo de Ciência e Responsabilidade com Efeito de Dispensa de Alvará de Licença de Funcionamento.

O documento será emitido eletronicamente e permite o exercício imediato de suas atividades.

As fiscalizações para verificação dos requisitos de dispensa continuarão a ser realizadas, mas o empreendedor não necessitará aguardar a visita dos agentes públicos para abrir a empresa.

Também entrou em vigor medida relativa à dispensa de pesquisa prévia de viabilidade locacional, quando a atividade realizada pelo empreendedor for exclusivamente digital.

Além disso, a dispensa também valerá para os casos em que o município não responder à consulta de viabilidade de forma automática e quando não for realizada no sistema das Juntas Comerciais.

O colegiado decidiu também pela dispensa da pesquisa prévia de nome para os empresários que optem pela utilização apenas do número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) como nome empresarial.

A norma pretende eliminar a possibilidade de coincidência de nome no registro empresarial.

A nova norma possibilita ainda uma coleta única de dados nas Juntas Comerciais, propiciando ao empreendedor agilidade e simplicidade para abertura de empresas em um único portal e de forma totalmente digital.

CONCESSÃO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. O direito é assegurado no artigo 7º, inciso XVII da Constituição da República e pela CLT, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

CONCESSÃO

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções. Os membros de uma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

PRAZO DE CONCESSÃO

As férias devem ser concedidas, por ato exclusivo do empregador, independente da vontade do empregado, desde que para isto, exista o prévio comunicado com antecedência mínima de 30 dias.

INÍCIO

É vedado o início das férias individuais ou coletivas nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a data de início não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

FRACIONAMENTO FÉRIAS INDIVIDUAIS

Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

FÉRIAS COLETIVAS

Neste caso, as férias podem ser divididas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos. As datas devem ser comunicadas pelo empregador ao sindicato da categoria profissional (ficando isenta esta comunicação ao Sindicato pelas empresas ME, EPP e MEI) e afixada nos locais de trabalho.

Os empregados contratados há menos de 12 meses podem ter férias coletivas proporcionais e, depois disso, deverá ser iniciada nova contagem de período aquisitivo.

Possibilidade de fracionamento das férias individuais e coletivas para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento das férias deve ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período.

ANOTAÇÃO EM CTPS

Com a entrada da Carteira de Trabalho Digital, a anotação das férias será feita nos sistemas informatizados da CTPS gerados pelo empregador através do envio do evento S-2230 ao eSocial, desta forma dispensa as anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

FALTAS

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas; 18 dias

corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

REMUNERAÇÃO

A Constituição da República assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Mas como ocorre o cálculo dessa remuneração?

De acordo com o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

CONVERSÃO EM DINHEIRO ABONO PECUNIÁRIO

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão ou a remuneração das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

No caso de não concessão, o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista para que a Justiça do Trabalho fixe o período de férias, sob pena de multa diária. Há, ainda, previsão de multa administrativa.

PARTO DURANTE AS FÉRIAS

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade. Após o término do benefício, as férias serão retomadas.

FIM DO CONTRATO

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171 do TST).

FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

EMPREGADO DOMÉSTICO

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, as férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

ENCARGOS INCIDENTES

• INSS

Sobre a remuneração do gozo de férias e do respectivo adicional constitucional (1/3), incide a contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) conforme a respectiva faixa. A base do salário de contribuição para se determinar a alíquota a ser aplicada inclui a remuneração do gozo das férias, do adicional de 1/3 constitucional e do salário do mês.

• FGTS

Incide, normalmente, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sobre a remuneração do gozo das férias e do seu respectivo adicional constitucional. A base de cálculo do FGTS é composta da remuneração do gozo das férias, do adicional de 1/3 constitucional e do salário do mês. A competência para recolhimento do FGTS sobre as férias se determina através do gozo.

13º SALÁRIO, CONCESSÃO

Instituído em 1962, o 13º salário é o pagamento de um salário extra ao empregado no final de cada ano, correspondente a 1/12 avos da remuneração por mês trabalhado. É um direito do trabalhador urbano, rural, avulso e doméstico. Conhecido como gratificação natalina, deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.

CÁLCULO DO 13º SALÁRIO

O cálculo do 13º salário se dá pela divisão da remuneração integral por 12 e a multiplicação do resultado pelo número de meses trabalhados. Outras parcelas de natureza salarial, como horas extras, adicionais (noturno, de insalubridade e de periculosidade) e comissões também entram nesse cálculo.

O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?

A primeira parcela do 13º salário pode ser recebida por ocasião das férias. Neste caso, o empregado deve solicitar o adiantamento por escrito ao empregador até janeiro do respectivo ano.

O 13º salário pode ser pago por ocasião da extinção do contrato de trabalho, seja esta pelo término do contrato, quando firmado por prazo determinado, por pedido de demissão ou por dispensa, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro.

O empregado dispensado por justa causa não tem direito ao 13º salário.

A partir de 15 dias de serviço no mês, o empregado já passa a ter direito de receber o 13º salário, proporcional a 1/12 avos.

Aposentados e pensionistas do INSS também recebem a gratificação.

O empregado que tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês poderá ter descontado de seu 13º salário a fração de 1/12 avos relativa ao período.

A base de cálculo do 13º salário é o salário bruto, sem deduções ou adiantamentos, devido no mês de dezembro do ano em curso ou, no caso de dispensa, o do mês do acerto da rescisão contratual.

Se a data limite para o pagamento do 13º salário cair em domingo ou feriado, o empregador deve antecipá-lo. Se não o fizer, está sujeito a multa.

O empregador também estará sujeito a multa se pagar o 13º salário em apenas uma parcela.

O empregador não tem a obrigação de pagar a todos os empregados no mesmo mês, mas precisa respeitar o prazo legal para o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, ou seja, entre fevereiro e novembro.

TRABALHADOR COM CONTRATO SUSPENSO, MAS QUE RETORNOU AS ATIVIDADES, TEM DIREITO AO 13º SALÁRIO?

Por conta da pandemia, muita coisa mudou, como a rotina de muitos brasileiros. As empresas tiveram que tomar medidas não muito positivas com seus colaboradores para não ter que demitir e para isso foi realizado a suspensão de contratos temporariamente, redução de salários e jornada de trabalho.

Essas medidas começaram a mexer com os brasileiros que já estão pensando no 13º salário.

A primeira parcela do 13º normalmente é paga entre fevereiro e o último dia útil do mês de novembro, neste ano cai numa segunda-feira 30 de novembro, a segunda parcela geralmente é quitada no dia 20 de dezembro, mas como neste ano o dia 20 cai em um domingo, a prestação deve ser paga até o dia 18 de dezembro.

O 13º salário é uma bonificação paga pelo empregador ao trabalhador que tenha trabalhado o ano inteiro na empresa, mas as parcelas não são repartidas igualmente.

A primeira parcela do 13º chamamos de adiantamento, corresponde à metade da remuneração do mês anterior ao mês do recebimento e não sofre descontos.

Supondo que você tenha pedido um adiantamento em agosto, a primeira parcela do 13º paga foi equivalente à metade do salário de julho. Já na segunda parcela é equivalente ao salário bruto do mês de dezembro, mas terá os descontos do adiantamento da primeira parcela, o INSS e o Imposto de Renda.

COMO FICA O 13º COM A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Um funcionário que teve seu contrato de trabalho suspenso por três meses em 2020 por conta da pandemia, e voltou às suas atividades normalmente no restante deste ano, o período que o contrato foi suspenso infelizmente não será contabilizado no 13º devido no mês de dezembro.

O que acontece neste caso é que o valor do 13º salário será reduzido proporcionalmente aos meses não trabalhados, ao invés de multiplicar por 12, será multiplicado por 9, se o empregado teve seu contrato suspenso por 3 meses.

É considerado para o recebimento do 13º salário, um período que seja igual ou superior a 15 dias trabalhados, portanto, se no mês em que você teve o contrato de trabalho suspenso, você trabalhou pelo menos 15 dias, sendo assim esse valor será contabilizado para o 13º salário, de acordo com a Lei trabalhista.

COMO FICA O 13º SALÁRIO COM A REDUÇÃO DA JORNADA?

Às vezes pode acontecer de afetar o 13º salário, em caso de redução de jornada e salário, mas cada caso tem uma situação diferente, o 13º corresponde à remuneração do mês de dezembro.

Se a redução da jornada de trabalho e do salário ocorrer em período que não abrange esse mês, o empregado terá direito ao valor integral do 13º salário.

EXEMPLO

Se a redução se estender até o próprio mês de dezembro, por exemplo, então o 13º salário poderá ser reduzido de forma proporcional à remuneração relativa ao mês de dezembro.

CONTÁBIL



GANHO DE CAPITAL

ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

A Receita Federal manifestou por meio de Solução de Consulta o entendimento acerca do PIS/Pasep e da COFINS onde dispõe: "A contribuição para o PIS/Pasep devida pelas associações civis sem fins lucrativos previstas no art. 15 da Lei nº 9.532, de 1997, incide sobre a folha de salários das referidas entidades.

Conseqüentemente, a Contribuição para o PIS/Pasep não incide sobre o ganho de capital que associação civil sem fins lucrativos de que trata o artigo 15 da Lei nº 9.532/1997, auferir em decorrência da venda de bem imóvel".

A Solução de Consulta DISIT/SRRF 06 nº 6008/2020 está vinculada à Solução de Consulta COSIT nº 124/2019 e Solução de Consulta COSIT nº 70/2017.

IRPJ/CSLL - LUCRO PRESUMIDO

BASE DE CÁLCULO

ATIVIDADE GRÁFICA

A receita obtida pela impressão gráfica, por encomenda direta do consumidor ou usuário, sujeita-se ao percentual de 8% (oito por cento) para a apuração da base de cálculo do IRPJ no regime de tributação com base Lucro Presumido, desde que atendidas as seguintes condições:

a) o estabelecimento onde essa impressão for realizada deve dispor de potência superior a cinco quilowatts e empregar mais de cinco operários;

b) a mão-de-obra deve contribuir com menos de sessenta por cento, no preparo do produto, para formação de seu valor.

Se não forem atendidas essas condições, o percentual para apuração da base de cálculo do IRPJ para receitas auferidas nessa atividade será de 32% (trinta e dois por cento).

No caso da CSLL, atendidas as condições acima, a base de cálculo será no percentual de 12% (doze por cento).

Bases: Decreto nº 7.212, de 2010 (RIPI/2010), art. 4º, art. 5º, inciso V, art. 7º, inciso II; Lei nº 9.249, de 1995, art. 15, ADI RFB nº 26, de 2008 e Solução de Consulta Cosit 99.008/2020.

RFB ESCLARECE SOBRE A

INCIDÊNCIA DO IMPOSTO SOBRE

VALORES PAGOS NO CONTRATO DE

CONSTITUIÇÃO DE RENDA

Por meio da Solução de Consulta Cosit nº 98, publicada no Diário Oficial da União de 4 de setembro de 2020, a Receita Federal do Brasil (RFB), trouxe os seguintes esclarecimentos sobre a incidência do Imposto de Renda sobre valores pagos a título de obrigações decorrentes de contrato de constituição de renda:

Em 1º lugar, todos os pagamentos recebidos por pessoa física de outra pessoa física constituem rendimento tributável pelo Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF).

Ficou estabelecido também que os pagamentos efetuados por pessoa física a outra pessoa física não estão sujeitos à incidência do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), quando a pessoa física beneficiária for residente ou domiciliada no Brasil.

E, por fim, os pagamentos efetuados por pessoa física a outra pessoa física estão sujeitos ao IRRF quando a pessoa física beneficiária for residente ou domiciliada no exterior.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.045,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.045,01 até R\$ 2.089,60	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.089,61 até R\$ 3.134,40	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.134,41 até R\$ 6.101,06	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 713,10)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69
Acima R\$ 2.666,30	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO

R\$ 1.045,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Feriados	02 - Finados 15 - Proclamação da República					

DIA

OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

06/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS - Competência 10/2020 e 5ª Parcela Referente Parcelamento DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 10/2020
10/11	IPI - Competência 10/2020 - 2402.20.00
13/11	ESOCIAL - Competência 10/2020 DCTFWEB - Competência 10/2020 EFD REINF - Competência 10/2020
16/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2020 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2020
20/11	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 10/2020 GPS (Empresa) - Comp.10/2020 e 05/2020 pagamento suspenso em 20/06/2020 DARF DCTFWeb - Competência 10/2020 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL-Comp.10/2020 e 04/2020 pag. suspenso em 20/05/2020
23/11	DCTF - Competência 09/2020
25/11	IPI (Mensal) PIS-Comp.10/2020 e 05/2020 pagamento suspenso em 25/06/2020 COFINS-Comp.10/2020 e 05/2020 pagamento suspenso em 25/06/2020
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (OPCIONAL) 13º SALÁRIO - 1ª PARCELA
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: JOTAFÊNIX CONTABILIDADE. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 200 exemplares - Cod. 07058