

Desde
1998



CRC/SE 00269/O-9

Baixe o leitor QR CODE
aproxime a câmera do celular
e conheça mais sobre a J&A.



JOSEVALDO MOTA
DIRETOR - PRESIDENTE
CRC/SE 00269/O-9

TAMBÉM TEMOS **ESCRITÓRIO VIRTUAL**

www.jeaassessoriacontabil.com.br

(79) 3214.3459 (79) 8107.6883

f jeaassessoriacontabil @JosevaldoMota

✉ jea@jeaassessoriacontabil.com.br

Rua Propriá, 92 - Centro - CEP: 49010-020 - Aracaju - SE

ESPECIALIZADA EM CONTABILIDADE: PÚBLICA,
PRIVADA, PREVIDENCIÁRIA, ELEITORAL,
CONDOMINIAL, SINDICAL, OSCIP, ONG, SPED: ECD,
EFD, FCONT, e-SOCIAL, CURSOS E TREINAMENTOS,
CALCULOS FINANCEIROS E REVISIONAL,
PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO, ABERTURA E BAIXA DE
EMPRESAS, IMPOSTO DE RENDA ALÉM DE OUTROS.

DEZEMBRO/2016

BEM VINDO

FÉRIAS

carregando...

— CONHEÇA AS NORMAS —
PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Duração das Férias | Férias Coletivas | Fracionamento | Empregados Menores de 18 Anos e Maiores de 50 Anos | Desconto de Faltas Faltas Justificadas | Conversão de 1/3 das Férias em Abono Empregado com Tempo de Serviço Inferior ao das Férias Coletivas Rescisão do Contrato de Trabalho | Anotação no Registro de Empregado e na Carteira de Trabalho | Remuneração das Férias Cômputo dos Adicionais | Início do Período de Gozo | Época do Pagamento | Penalidades.

Destques do Mês

USO DE
CELULAR NO
TRABALHO
E SUAS
CONSEQUÊNCIAS

PERMUTA DE
IMÓVEIS NO LUCRO
PRESUMIDO SOFRE
TRIBUTAÇÃO COM
OU SEM TORNA

INVENTÁRIO
DE
ESTOQUES
EM
31/12/2016

GUIA DA RECEITA
TIRA DÚVIDAS
SOBRE BENS
TRAZIDOS EM
VIAGENS

GANHO
DE CAPITAL
PESSOA FÍSICA
ALTERAÇÃO DE
ALÍQUOTA

PESSOAL



USO DE CELULAR NO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O uso do telefone celular no ambiente de trabalho sempre foi um assunto polêmico. Com a popularização dos smartphones e do acesso às redes sociais, a discussão é mais atual do que nunca.

Afinal, o trabalhador pode ou não utilizar o celular no ambiente de trabalho?

Danos causados pelo uso indiscriminado do celular

A moda das redes sociais aumentou consideravelmente as formas e o tempo de interação entre as pessoas. Criou-se uma cultura em que é necessário estar conectado 24 horas para não perder as atualizações dos amigos, além da necessidade de publicar a todo momento o que está fazendo, onde e com quem.

Esse novo estilo de vida ganhou força com a queda nos preços dos smartphones, ampliando o acesso ao aparelho. No entanto, muitas pessoas passam boa parte do horário do expediente no celular, causando queda de produtividade, diminuição na qualidade do trabalho e até mesmo acidentes.

Para evitar prejuízo, muitas empresas passaram a editar portarias proibindo o uso do celular no ambiente corporativo, prevendo demissão com justa causa em caso de desobediência.

A empresa pode proibir o uso de celular no trabalho?

Embora não haja legislação específica sobre o assunto, a empresa pode proibir o uso do celular no local de trabalho ou estabelecer regras para sua utilização. A fundamentação legal para essa atitude encontra-se no poder diretivo do empregador, assegurado pelo artigo 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O poder diretivo permite ao empregador estabelecer normas de conduta visando à obtenção do melhor resultado possível em sua atividade empresarial. Não há que se falar, portanto, em invasão da esfera privada do trabalhador.

Por outro lado, o empregado que fica "batendo papo" no celular durante o expediente pode incorrer em desídia (falta de zelo no desempenho das funções) ou mesmo insubordinação, quando o uso do aparelho for proibido, considerados motivos de demissão por justa causa, segundo o artigo 482º da CLT.

Aconselha-se aos empregadores que sejam claros ao estabelecer as regras de uso do celular (no contrato de trabalho, regulamento da empresa ou até espalhando cartazes pelo ambiente de trabalho, se for o caso), para resguardar-se e evitar problemas na Justiça depois de eventuais demissões. É importante também que a empresa disponibilize um telefone para comunicação entre os funcionários e seus familiares em caso de emergência.

Uso de celular no trabalho x Acidente de trabalho

Segundo a jurisprudência atual, a culpa exclusiva da vítima isenta o empregador de responsabilidade pelo acidente. Mesmo que o celular não seja proibido na empresa, seu uso causa desatenção, que é uma das principais causas dos acidentes de trabalho.

Podemos citar um julgado recente do TST negando pedido de indenização a uma ex-funcionária que teve sua mão esmagada por uma prensa industrial ao tentar resgatar o celular, esquecido sobre a superfície do equipamento. A ex-funcionária perdeu 35% da capacidade funcional da mão atingida, além de sofrer danos anatômicos e estéticos.

Para a relatora do processo, o desrespeito pelas normas da empresa (que proibia o uso do aparelho) e a atitude imprudente da trabalhadora configuram culpa exclusiva da vítima no caso em análise.

COMO UM LÍDER ATUA NO GERENCIAMENTO DE PESSOAS?

Normalmente, os empreendedores acreditam que o gerenciamento de pessoas é uma necessidade apenas das médias e grandes empresas. Contudo, é preciso deixar de lado argumentos inverídicos como esse, e também a ideia de que gerir pessoas compete somente ao time de Recursos Humanos. Liderar e gerenciar pessoas é possível (e necessário) mesmo naquelas pequenas empresas que não possuem um setor ou um profissional de RH.

MAS O QUE É LIDERANÇA?

Para começar, é preciso esclarecer que líder é aquele profissional que tem como característica marcante estimular seus colaboradores a cumprir e superar suas metas, imputando neles o exemplo e o desejo de fazer a diferença. Sob esse aspecto, qualquer gestor pode ser um líder e todo empreendedor deveria sê-lo.

Mas, como com qualquer poder, direcionar pessoas também traz responsabilidades a quem o exerce. E a gestão do chamado capital humano nem sempre é fácil.

É PRECISO MESMO GERIR PESSOAS?

A gestão de pessoas, ou capital humano, é uma importante característica das empresas de sucesso. Por meio dessa prática, as organizações são humanizadas e promovem a participação, capacitação e desenvolvimento dos profissionais. Automaticamente, isso retorna à empresa como produtividade e qualidade do trabalho prestado. Portanto, é preciso sim gerir pessoas.

E saber fazer isso é uma das principais características de um líder. Afinal, quanto menos um profissional se portar como seu empregado e mais se posicionar como seu parceiro, mais ele se entregará a você e à empresa.

É TÃO FÁCIL ASSIM O GERENCIAMENTO DE PESSOAS?

Muito se engana o empreendedor que cultiva a ideia de que basta humanizar os processos e agradar os seus colaboradores para realizar um bom gerenciamento de pessoas. Isso porque o pacote "ser humano" vem composto de qualidades e imperfeições. Lidar com pessoas é algo, muitas vezes, delicado. Por isso, um bom líder precisa imprescindivelmente ter um bom jogo de cintura para driblar os problemas e persuadir as pessoas com quem trabalha a focar nas metas da empresa.

Além disso, o líder exemplar é aquele que estimula a excelência em seu liderado, mesmo que algumas características do seu colaborador acabem por sobrepor as suas próprias qualidades. Ou seja, o empreendedor que lidera bem, cria outros líderes. E quanto mais capacitado esse novo líder for, mais orgulhoso o empreendedor se sentirá.

O QUE MAIS?

Um líder deve ser um bom ouvinte, desenvolver a empatia, valorizar o trabalho de sua equipe, delegar responsabilidades e sempre apostar no desenvolvimento profissional do outro. E, muito além de gerir um grupo de pessoas, é sua obrigação compreender e saber tratar os desdobramentos que envolvem o relacionamento interpessoal de sua equipe.

Trata-se, por fim, de uma tarefa que exige muita paciência, reflexão e percepção do outro. O líder exemplar detecta algo negativo em um colaborador e atua em busca da resolução daquele problema de forma proativa. Se preciso, ele é capaz de arregaçar as mangas e dar a cara a tapa pelo seu liderado.

FISCAL



PERMUTA DE IMÓVEIS NO LUCRO PRESUMIDO SOFRE TRIBUTAÇÃO COM OU SEM TORNA

O principal dispositivo legal a ser considerado na visão tributária da permuta é a Instrução Normativa SRF nº 107/88, que trata de pessoas físicas e pessoas jurídicas tributadas com base no Lucro Real. Além disso, após diversas Soluções de Consulta e de Divergência, a Receita Federal do Brasil também publicou o Parecer Normativo COSIT nº 09/14, abordando a permuta para pessoas jurídicas tributadas com base no Lucro Presumido e dedicadas à atividade imobiliária.

Diferente do Lucro Real, em que o contribuinte tributa o lucro efetivamente apurado pelas regras fiscais, no Lucro Presumido há a substituição por um cálculo com base exclusivamente nas receitas. Assim, mesmo que não haja lucro, existindo receita, esta deve ser considerada para apuração de IRPJ e CSLL. Referente a PIS/PASEP e COFINS, a própria legislação já impõe o cálculo a partir das receitas.

Neste sentido, na operação de permuta de imóveis com ou sem recebimento de torna, realizada por pessoa jurídica que apura o imposto sobre a renda com base no lucro presumido, dedicada a atividades imobiliárias relativas a loteamento de terrenos, incorporação imobiliária, construção de prédios destinados à venda, bem como a venda de imóveis construídos ou adquiridos para a revenda, constituem receita bruta tanto o valor do imóvel recebido em permuta quanto o montante recebido a título de torna. Ou seja, havendo ou não torna, tanto o imóvel recebido quanto a torna recebida são considerados base de cálculo para tributação.

Esta receita da operação de permuta é tributada segundo o regime de competência ou de caixa. Vale salientar que as empresas dedicadas à venda de imóveis devem apurar seus tributos pelo regime de caixa. Trata-se de imposição legal, não de mera possibilidade.

O tratamento de permutas exposto aqui envolve unidades imobiliárias prontas ou a construir, inclusive terrenos. Contempla também operações de permuta e de confissão de dívida e promessa de dação em pagamento.

Por fim, o citado Parecer Normativo COSIT nº 09/14 define que se considera valor do imóvel recebido em permuta o valor conforme discriminado no instrumento que firma o negócio jurídico.

INVENTÁRIO DE ESTOQUES EM 31/12/2016

O inventário de estoques (mercadorias, matérias-primas, materiais intermediários, produtos em elaboração, produtos acabados e materiais diversos, como embalagem e de consumo) busca registrar, contabilmente, o montante dos mesmos, para fins de encerramento do balanço patrimonial.

Os procedimentos iniciais são os seguintes:

- contagem física dos estoques;
- avaliação dos mesmos conforme as regras fiscais e contábeis vigentes, onde os insumos e mercadorias devem ser avaliadas pelo custo de aquisição mais recente ou pelo custo médio.

Uma vez apurados, os estoques ao final do período social devem ser devidamente contabilizados e registrados, compondo o grupo do Ativo Circulante, subgrupo estoques, em contas específicas, como:

- Mercadorias para Revenda; Matérias-Primas; Material de Embalagem; Produtos em Elaboração; Produtos Acabados; Almoxarifado; etc.

O plano de contas contábil deverá registrar todos os custos de produção (materiais, mão de obra direta e gastos gerais de fabricação), transferindo-os aos custos dos produtos, mediante rateio ou planilha, cujos métodos devem ser aplicados uniformemente.

Estoques obsoletos, inservíveis ou deteriorados

devem ser devidamente ajustados, de forma a que o saldo contábil apresente seu valor como zero ou valor de realização.

No Livro de Registro de Inventário, devem ser arrolados, pelos seus valores e com especificações que permitam sua perfeita identificação, as mercadorias, as matérias-primas, os produtos intermediários, os materiais de embalagem, os produtos manufaturados e os produtos em fabricação, existentes no estabelecimento à época de encerramento do balanço patrimonial.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



GUIA DA RECEITA TIRA DÚVIDAS SOBRE BENS TRAZIDOS EM VIAGENS

A Receita Federal disponibiliza, em sua página na Internet, um guia rápido para mostrar o que pode ser trazido para o país, o que deve ser declarado e o que é proibido.

É necessário que o cidadão fique atento às regras de bagagem e conheça os limites de isenção previstos pela legislação para evitar imprevistos.

Itens livres de impostos: Alguns bens, desde que respeitadas certas condições de uso, quantidades e limites de valor, ficam isentos da tributação. São eles:

- Livros, folhetos e periódicos;
- Bens de uso ou consumo pessoal compatíveis com as circunstâncias da viagem ou com a atividade profissional executada, como itens de vestuário e produtos de higiene e beleza;
- Isenções vinculadas à qualidade do viajante: mudança para o Brasil, integrantes de missões diplomáticas, tripulantes, militares e civis em função oficial no exterior;
- Outros bens, observando-se os limites quantitativos, além da cota de U\$ 500,00 por via aérea e marítima e de U\$300,00 por via terrestre, fluvial ou lacustre.

Cota de isenção de bagagem acompanhada: Os bens que não se enquadrem como de uso ou consumo pessoal, conforme as condições acima, apenas serão isentos caso estejam dentro do conceito de bagagem e até o limite da cota específica da via de transporte:

- 500 dólares ou o equivalente em outra moeda, para quem ingressa por via aérea ou marítima;
- 300 dólares ou o equivalente em outra moeda, para quem ingressa por via terrestre, fluvial ou lacustre.

A cota de isenção será formada pelos bens sujeitos ao pagamento do imposto, desde que estejam dentro do conceito de bagagem acompanhada.

- As isenções de impostos sobre a importação da bagagem de viajantes são individuais e intransferíveis, ou seja, não se pode somar as cotas para se beneficiar da isenção, ainda que entre familiares.

- Bebida alcoólica, produtos de tabacaria ou outros produtos cujos componentes possam causar dependência física ou química não poderão integrar a bagagem de crianças ou adolescentes, mesmo quando acompanhados de seus representantes legais.

Limites de quantidade para os bens comprados durante a viagem ao exterior: A Receita exige que as quantidades de um mesmo tipo de produto sejam pequenas, para que não haja a suspeita de que os produtos possam ter sido trazidos com a finalidade de serem revendidos no Brasil.

Conheça esses limites:

- 12 litros para bebidas alcoólicas;
- 10 maços de cigarro com 20 unidades cada;
- 25 charutos ou cigarrilhas;
- 250 gramas de fumo;
- 20 unidades, desde que não haja mais de dez unidades idênticas, de outros tipos de bens, de valor unitário inferior a 10 dólares (5 dólares para via terrestre, fluvial ou lacustre).
- 20 unidades, desde que não haja mais do que três unidades idênticas, de outros tipos de bens de valor unitário superior a 10 dólares (5 dólares para via terrestre, fluvial ou lacustre).

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

A legislação assegura a todos os trabalhadores um período de folga ou descanso, denominado férias.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

O período aquisitivo é computado na data em que o empregado é admitido até que ele complete um ano de serviço.

Assim, exemplificando, se o empregado foi admitido em 01/04/2015, seu período aquisitivo vai de 01/04/2015 a 31/03/2016. O segundo período vai de 01/04/2016 a 31/03/2017 e assim sucessivamente.

O período de férias, ou seja, os dias de descanso são computados, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

A legislação vigente não prevê a concessão das férias antes de completado o período aquisitivo, a não ser no caso de férias coletivas. Isto porque, a finalidade das férias é a preservação do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, após um longo período laboral.

DURAÇÃO DAS FÉRIAS

O período de férias do empregado é fixado pela legislação, sendo consideradas para tanto a jornada de trabalho semanal para a qual ele foi contratado e a proporção das faltas injustificadas ao serviço, ocorridas durante o período aquisitivo.

FÉRIAS COLETIVAS

Férias coletivas é a concessão simultânea de períodos de descanso, extensivos a todos os empregados da empresa ou apenas aos empregados de determinado setor, estabelecimento ou seção, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos.

As férias coletivas atendem aos interesses do empregador, pois é um recurso utilizado para a paralisação da empresa ou setor, em épocas festivas ou de queda na produção.

FRACIONAMENTO

As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais.

Entretanto, a legislação trabalhista determina que nenhum desses dois períodos pode ser inferior a 10 dias corridos.

EMPREGADOS MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 ANOS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do § 2º, do artigo 134º, estabelece que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias devem ser sempre concedidas de uma só vez.

Assim sendo, em princípio, devido à impossibilidade de fracionamento e divisão em dois períodos, as férias coletivas dos trabalhadores situados naquelas faixas etárias somente poderiam ser concedidas em apenas um período.

Entretanto, entendem alguns doutrinadores que as disposições contidas no § 2º, do artigo 134º, da CLT, não se aplicam à hipótese de férias coletivas.

O menor de 18 anos, estudante, tem o direito de fazer coincidir suas férias individuais com as escolares. Segundo alguns doutrinadores, esse princípio também não se aplica no caso de férias coletivas.

REQUISITOS PARA A CONCESSÃO: Para a concessão das férias coletivas, todas as empresas, exceto as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas na Lei Complementar 123/2006, que instituiu o Simples Nacional, devem observar as determinações prescritas na legislação trabalhista, conforme a seguir:

• COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

O empregador deve comunicar ao órgão local do MTE, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, mencionando, inclusive, quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos pela medida.

• COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

O empregador deve enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, cópia da comunicação remetida ao MTE, devendo, também, para esse fim, ser observado o prazo de 15 dias mencionado no subitem anterior.

As MEs e as EPPs estão dispensadas de comunicar ao MTE e ao sindicato a concessão de férias coletivas.

• AFIXAÇÃO DE AVISO NO LOCAL DE TRABALHO

Para que todos os empregados abrangidos tomem ciência da adoção da medida coletiva, deve ser afixado um aviso, em local visível do estabelecimento em que os mesmos trabalhem.

Nesse caso, também deve ser obedecido o prazo de 15 dias de antecedência.

DESCONTO DE FALTAS

Para definir o período de férias do empregado, o empregador não pode considerar as faltas justificadas, mas tão somente as injustificadas.

As faltas injustificadas reduzem a quantidade de dias de descanso, isto porque, elas servem para determinar o número de dias de gozo das férias.

Conforme CLT Artigo 130º - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

FALTAS JUSTIFICADAS

Não são consideradas como faltas ao serviço, para fins de fixação do período de gozo de férias, a ausência do empregado nos seguintes casos:

a) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, viva sob sua dependência econômica;

b) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;

c) por 5 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

e) até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se cadastrar como eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) durante o licenciamento compulsório da empregada, por motivo de maternidade ou aborto, bem como nos casos de adoção ou guarda judicial de criança, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

g) justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

h) durante a suspensão preventiva do empregado para responder a inquérito administrativo, ou em caso de prisão preventiva, quando ele for impronunciado ou absolvido;

i) durante a paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

j) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (apresentação anual do reservista);

k) decorrentes das atividades dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS;

l) para servir como jurado;

m) para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho;

n) comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;

o) até 9 dias, para professor, em consequência de casamento ou falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho;

p) nas ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho Nacional de Previdência Social;

q) pelo dobro dos dias de prestação de serviço, os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral;

r) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

s) durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS;

t) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

u) durante a gravidez, a mulher está dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares;

v) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

w) nos dias de atividade do Conselho Nacional, Estadual ou Municipal de Previdência Social.

CONVERSÃO DE

1/3 DAS FÉRIAS EM ABONO

O empregado pode converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, desde que o requerimento, nesse sentido, seja apresentado ao empregador até 15 dias antes do término do respectivo período aquisitivo de férias.

O período aquisitivo de férias corresponde a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Entretanto, tratando-se de férias coletivas, os pedidos individuais de abono de 1/3 das férias não prevalecerão, pois a fruição das férias coletivas pela totalidade dos empregados implica uniformidade de sua duração.

Nesse caso, a conversão de 1/3 das férias em abono deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representante da categoria profissional dos empregados, independente de requerimento individual para sua concessão.

EMPREGADO COM TEMPO DE SERVIÇO INFERIOR AO DAS FÉRIAS COLETIVAS

Se, por ocasião das férias coletivas, calculando-se a proporcionalidade, o empregado ainda não tiver alcançado o direito à totalidade dos dias concedidos pelo empregador, e na impossibilidade de ser ele excluído da medida, em face da paralisação total das atividades na empresa, o empregador deve considerar como licença remunerada os dias que excederem àqueles correspondentes ao direito adquirido pelo empregado.

Assim, o empregador deve pagar como licença remunerada os dias de férias coletivas que excederem às férias proporcionais, cujo direito o empregado tenha conquistado.

Esses dias devem ser pagos com base na remuneração do empregado, sem o acréscimo do adicional de 1/3 estabelecido pela Constituição Federal.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de ocorrer rescisão do contrato de trabalho do empregado, que foi beneficiado com a concessão das férias coletivas, quando contava com menos de um ano de

serviço na empresa, o valor pago pelo empregador, a título de licença remunerada, não poderá ser descontado, quando da quitação dos valores devidos ao empregado.

ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE EMPREGADO E NA CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador, quando da concessão das férias normais ou coletivas, deve também efetuar as devidas anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A CLT dispõe que o empregado não pode entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para que nela seja anotada a respectiva concessão.

Portanto, a CTPS deve ser também apresentada pelo empregado, para que nela o empregador faça a anotação da concessão das férias coletivas. As anotações podem ser feitas com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

Esta obrigação também deve ser cumprida pelas MEs e EPPs.

REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

O valor devido ao empregado, como remuneração das férias, é determinado de acordo com a duração do período de férias e varia de acordo com a forma de remuneração percebida pelo empregado, como contraprestação pelos serviços prestados, acrescido sempre do adicional de 1/3.

A Constituição Federal, promulgada em 05/10/1988, assegurou a todos os empregados remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

Se, após o pagamento de férias, ocorrer reajuste salarial que venha a refletir sobre a remuneração correspondente ao período de fruição, será necessário complementar o valor inicialmente pago, na proporção dos dias sujeitos ao reajuste.

CÔMPUTO DOS ADICIONAIS

Caracterizam-se como adicionais os valores pagos ao empregado, independentemente do salário estabelecido no seu contrato de trabalho, tais como horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade, dentre outros.

Por ocasião da concessão das férias coletivas, a média dessas parcelas adicionais, quando variáveis, ou o seu valor fixo, será considerado para fins de determinação da remuneração-base a ser utilizada para o cálculo das férias.

Se, no momento das férias, o empregado não tiver percebido o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos supervenientes.

INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

De acordo com o Precedente Normativo 100 do TST, originado da jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, o início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

Cabe ressaltar que na hipótese do sábado e do domingo serem dias normais de trabalho, não prevalecerá o disposto anteriormente.

ÉPOCA DO PAGAMENTO

O pagamento da remuneração das férias, tanto individuais quanto coletivas, e do abono pecuniário deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

PENALIDADES

As empresas que infringirem os dispositivos que tratam das férias coletivas serão punidas com multa igual a R\$ 170,26, por empregado em situação irregular, aplicada em dobro em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

CONTÁBIL



GANHO DE CAPITAL PESSOA FÍSICA ALTERAÇÃO DE ALÍQUOTA

Com base nas alterações promovidas pela Lei nº 13.259/2016, a alíquota do imposto de renda incidente sobre o ganho de capital auferido por pessoa física sofreu alteração.

No Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 03/2016, podemos determinar a alíquota incidente sobre o ganho de capital auferido por pessoa física na alienação de bens e direitos da seguinte forma:

- Alíquotas vigentes até 31/12/2016

Para o ganho de capital percebido por pessoa física em decorrência da alienação de bens e direitos de qualquer natureza ocorridos até 31/12/2016, a alíquota do imposto de renda será de 15%.

- Alíquotas vigentes a partir de 01/01/2017

A partir de primeiro de janeiro de 2017, o ganho de capital percebido por pessoa física em decorrência da alienação de bens e direitos de qualquer natureza sujeita-se à incidência do imposto sobre a renda, com as seguintes alíquotas:

I - 15% (quinze por cento) sobre a parcela dos ganhos que não ultrapassar R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais);

II - 17,5% (dezesete inteiros e cinco décimos por cento) sobre a parcela dos ganhos que exceder R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) e não ultrapassar R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais);

III - 20% (vinte por cento) sobre a parcela dos ganhos que exceder R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) e não ultrapassar R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais); e

IV - 22,5% (vinte e dois inteiros e cinco décimos por cento) sobre a parcela dos ganhos que ultrapassar R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais).

Na hipótese de alienação em partes do mesmo bem ou direito, como por exemplo, o conjunto de ações ou quotas de uma mesma pessoa jurídica, a partir da segunda operação, desde que realizada até o final do ano calendário seguinte ao da primeira operação, o ganho de capital deve ser somado aos ganhos auferidos nas operações anteriores, para fins de apuração do imposto de renda, deduzindo-se o montante do imposto pago nas operações anteriores.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio		Anexo II Indústria		Anexo III Serviços		Anexo IV Serviços		Anexo V Serviços		Anexo VI	
		R\$	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Micro Empresa	Até 180.000,00		4,00	4,50	6,00	4,50							16,93
	180.000,01 a 360.000,00		5,47	5,97	8,21	6,54							17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00		6,84	7,34	10,26	7,70							18,43
	540.000,01 a 720.000,00		7,54	8,04	11,31	8,49							18,77
	720.000,01 a 900.000,00		7,60	8,10	11,40	8,97							19,04
	0.900.000,01 a 1.080.000,00		8,28	8,78	12,42	9,78							19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00		8,36	8,86	12,54	10,26							20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00		8,45	8,95	12,68	10,76							20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00		9,03	9,53	13,55	11,51							21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00		9,12	9,62	13,68	12,00							21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00		9,95	10,45	14,93	12,80							21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00		10,04	10,54	15,06	13,25							21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00		10,13	10,63	15,20	13,70							22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00		10,23	10,73	15,35	14,15							22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00		10,32	10,82	15,48	14,60							22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00		11,23	11,73	16,85	15,05							22,21
	2.880.000,01 a 3.060.000,00		11,32	11,82	16,98	15,50							22,32
	3.060.000,01 a 3.240.000,00		11,42	11,92	17,13	15,95							22,37
3.240.000,01 a 3.420.000,00		11,51	12,01	17,27	16,40							22,41	
3.420.000,01 a 3.600.000,00		11,61	12,11	17,42	16,85							22,45	

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.556,94	08%
De 1.556,95 até 2.594,92	09%
De 2.594,93 até 5.189,82 (Teto máximo, contribuição de R\$ 570,88)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.360,70	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.360,71 até R\$ 2.268,05	O que exceder a R\$ 1.360,70 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.088,56
Acima de R\$ 2.268,05	O valor da parcela será de R\$ 1.542,24 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
LIMITE FAIXA	VALOR
Até R\$ 806,80	R\$ 41,37
Superior a R\$ 806,81 e igual ou inferior a R\$ 1.212,64	R\$ 29,16

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE	%	CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 880,00	20%	R\$ 176,00
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 880,00	11%	R\$ 96,80
VALOR MÁXIMO	R\$ 5.189,82	20%	R\$ 1.037,96

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/12	FGTS
	CAGED
09/12	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 11/2016
	IPI - Competência 11/2016 - 2402.20.00
14/12	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 10/2016
15/12	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2016
20/12	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 11/2016
	GPS (Empresa) - Comp. 11/2016
	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)
	SIMPLES NACIONAL 13º SALÁRIO - 2ª PARCELA
21/12	DCTF - Competência 10/2016
23/12	IPI (Mensal)
	PIS
	COFINS
30/12	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido
	CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido
	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS
	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).

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

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: J&A ASSESSORIA CONTÁBIL, CRC/SE 000269/O-9. 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: 100 exemplares - Cod. 01802



Baixe o leitor QR CODE
aproxime a câmera do celular
e conheça mais sobre a J&A.



TAMBÉM TEMOS RECEITUÁRIO VIRTUAL

www.jeaassessoriacontabil.com.br

(79) 3214.3459
(79) 8107.6883

f jeaassessoriacontabil
@JosevaldoMota
jea@jeaassessoriacontabil.com.br