



Aristeu Zago

CRC/PR 031725/O-9

Ricardo A. Nassar

CRC/PR 054071/O-4

Sérgio C. Zago

CRC/PR 020581/O-9

(44)3016-4192

contato@escritoriozago.com.br

Av. Capitão Índio Bandeira (Térreo), 141 - Centro - 87301-000 - Campo Mourão/PR

NOVEMBRO/2013

ENCARTE

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DE FÉRIAS

Perda do Direito
Concessão em Dois Períodos
Comunicação das Férias
Remuneração das Férias
Abono Pecuniário
Prazo de Pagamento
Férias em Dobro
Empregado Doméstico
Penalidade



Destaques do Mês

DEMONSTRATIVO
DE CRÉDITO DE
BENEFÍCIO
PREVIDENCIÁRIO
OBRIGATORIEDADE

A MELHOR MANEIRA DE
DEMITIR UM FUNCIONÁRIO
FGTS - PROCEDIMENTOS
PARA MOVIMENTAÇÃO DE
CONTAS VINCULADAS

COMO CALCULAR O
VALOR DO PRÓ-LABORE?
PLANOS DE SAÚDE
E RETENÇÃO NA
FONTE DE IRPJ

PIS/PASEP E COFINS
IMPOSSIBILIDADE
DE CRÉDITOS DE
INSUMOS NA
ATIVIDADE COMERCIAL

IRRF - BASE DE CÁLCULO
PARA RETENÇÃO DE
AGÊNCIAS DE
PROPAGANDA E
PUBLICIDADE

PESSOAL



DEMONSTRATIVO DE CRÉDITO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO OBRIGATORIEDADE

A Resolução INSS nº 320, de 10/07/2013, publicada no DOU de 11/07/2013, regulamenta os procedimentos das instituições financeiras pagadoras de benefícios e dispõe sobre a forma de identificação de beneficiários.

O Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, considerando a necessidade de: possibilitar aos cidadãos a comprovação da qualidade de beneficiário do INSS perante órgãos públicos e empresas em geral; facilitar o atendimento ao disposto nos Decretos nºs 5.934, de 18 de outubro de 2006 e 6.932, de 11 de agosto de 2009; e disciplinar os procedimentos relativos às obrigações contratuais das instituições financeiras pagadoras de benefícios; resolve instituir o Demonstrativo de Crédito de Benefício - DCB, que será disponibilizado, mensalmente, pelas instituições financeiras pagadoras de benefícios do INSS, em seus terminais de autoatendimento.

O DCB conterá, obrigatoriamente, as seguintes informações:

I - dados cadastrais do beneficiário;

II - competência do crédito;

III - dados do benefício (Número do Benefício ou Número de Identificação do Trabalhador); e

IV - rubricas e valores referentes aos créditos e débitos.

O acesso ao DCB será feito com a utilização do cartão de pagamento ou da conta corrente, utilizando a respectiva senha, observados os critérios de segurança de cada instituição financeira.

O DCB também poderá ser disponibilizado na Internet, a critério de cada banco, para o beneficiário que receber via crédito em conta.

As instituições financeiras disponibilizarão o DCB do mês corrente ou dos últimos três meses, gratuitamente.

As instituições financeiras pagadoras de benefícios do INSS deverão enviar, anualmente, ao endereço indicado pelos beneficiários:

I - o Extrato Anual de Pagamento de Benefício, observados a forma e o prazo estabelecidos pela Diretoria de Benefícios - Dirben; e

II - o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte, observados a forma e os prazos estabelecidos pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

O Demonstrativo de Crédito de Benefícios emitido pelas instituições bancárias pagadoras de benefícios é válido por 90 dias, a contar da data de sua emissão.

Havendo modificação do salário mínimo nacional, em data posterior à emissão do DCB, poderá ser solicitado ao beneficiário novo documento.

Esta Resolução entrou em vigor na data de sua publicação e revogou a Resolução INSS nº 129, de 16/12/2010.

A MELHOR MANEIRA DE DEMITIR UM FUNCIONÁRIO

"Você está demitido!"

O severo aviso de Donald Trump pode fazer sucesso em um programa de TV, mas não ganha pontos entre os profissionais de recursos humanos como método de demitir alguém. Os especialistas recomendam manter a calma, dar uma explicação para a decisão, e permitir que o empregado mantenha sua dignidade ao conversar com ele apenas em particular.

• Diga você mesmo, o principal portador da má notícia deve ser o supervisor direto do empregado. Do

contrário, este pode se perguntar se o supervisor apoiou ou não a decisão, o que poderia lançar dúvidas sobre o mérito da demissão.

• Leve uma testemunha, a presença de outro gerente ou alguém do RH ajuda a evitar que a conversa seja relatada erradamente, caso o funcionário decida revidar, processando a empresa. Uma terceira pessoa também pode garantir que a conversa se mantenha profissional.

• Informe por escrito, logo depois de receber a má notícia, o funcionário tende a ficar confuso e pode não se lembrar de detalhes, tais como a forma de receber o último pagamento. Tenha em mãos uma lista de informações por escrito.

• Seja breve, não é uma conversa, e sim um aviso. Muitos especialistas em RH sugerem terminar a reunião em 15 ou 20 minutos.

• Seja específico, nossa imaginação pode ser nossa pior inimiga, portanto, quanto mais o funcionário souber sobre os motivos da demissão, menor a probabilidade de atribuí-la a outras causas mais negativas, tais como discriminação por sexo ou idade. Esse é um bom momento para relembrar alguns problemas já ocorridos com o funcionário, tais como não atingir as quotas de vendas, faltas injustificadas, disídia no desempenho das funções.

• Não peça desculpas, dizer que você sente muito sugere que está decepcionado com a decisão, o que pode fazer o empregado se perguntar se a demissão foi justa. Comentários como "No fundo, isso vai ser bom para você" também são inadequados, pois o gerente que está dizendo isso continua empregado.

• Faça quando decidir. Não há consenso sobre o melhor dia para demitir alguém. A sexta-feira pode tornar a partida menos dramática, mas pode deixar o empregado se remoendo no fim de semana. A segunda-feira permite que o funcionário saia logo em busca de emprego, mas põe em destaque que a agenda do empregado está vazia pelo resto da semana. A resposta? Não demore. Dê logo o aviso, assim que você tomar a decisão.

FGTS - PROCEDIMENTOS PARA MOVIMENTAÇÃO DE CONTAS VINCULADAS

A Circular CAIXA nº 260, estabelece procedimentos para movimentação das contas vinculadas do FGTS e baixa instruções complementares.

Para o beneficiário requerer o saque do FGTS pelo motivo de ser portador ou possuir dependente portador do vírus HIV - SIDA/AIDS (código 80) não há mais a exigência de apresentação do laudo ou exame laboratorial específico.

A Circular CAIXA nº 260/2013 esclarece quanto ao uso dos instrumentos de quitação das verbas rescisórias que deve ser utilizado para o saque da conta vinculada do FGTS, nas hipóteses que exijam rescisão/extinção do contrato de trabalho, informando que o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), formulário aprovado pela Portaria MTE 1.621/2010, fora utilizado para rescisões de 14/07/2010 contrato efetuadas até 31/03/2013 e o Termo de Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) ou o Termo de Quitação da Rescisão de Contrato de Trabalho (TQRCT), aprovados pela Portaria MTE 2.685/2011, são utilizados nas rescisões de 26/12/2011 contrato realizadas a partir de 01/02/2013.

Para os códigos de saque iguais a 01, 03 ou 04, quando o valor do saque do FGTS a receber for igual ou menor que R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), é facultado ao trabalhador dirigir-se aos serviços de autoatendimento da CAIXA ou em casas lotéricas, desde que este tenha o Cartão do Cidadão e senha válidos. Anteriormente, esse valor de saque era de R\$ 1.000,00.

Para as demais situações de saque, permanece a exigência de ser apresentada a documentação comprobatória do saque ao atendente da CAIXA.

FISCAL



PIS/PASEP E COFINS IMPOSSIBILIDADE DE CRÉDITOS DE INSUMOS NA ATIVIDADE COMERCIAL

Foi publicada no DOU de 27 de junho de 2013, a Solução de Consulta nº 42, de 28/05/2013, que trata sobre créditos de PIS e COFINS sobre insumos.

A referida Solução de Consulta nº 42/2013 esclarece que na atividade de comércio não é possível a apuração de créditos da não cumulatividade de PIS/Pasep e COFINS sobre a aquisição de "insumos", conforme transcrição abaixo:

"Na atividade de comércio não é possível a apuração de créditos da não cumulatividade da Cofins com base no inciso II do art. 3º da Lei nº 10.833, de 2003, haja vista que a hipótese prevista em tal dispositivo é destinada unicamente a pessoas jurídicas industriais ou prestadoras de serviços.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.833, de 2003, com alterações, art. 3º; Decreto nº 3.000, de 1999, art. 346; IN SRF nº 404, de 2004, arts. 8º e 9º.

Na atividade de comércio não é possível a apuração de créditos da não cumulatividade da Contribuição ao PIS/Pasep com base no inciso II do art. 3º da Lei nº 10.637, de 2002, haja vista que a hipótese prevista em tal dispositivo é destinada unicamente a pessoas jurídicas industriais ou prestadoras de serviços.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.637, de 2002, art. 3º, I a X; Lei nº 10.833, de 2003, art. 3º, VI, VII e IX, e art. 15, II; IN SRF nº 404, de 2004, art. 8º, I, "b", c/c § 4º, I e II, e c/c § 9º, I".

PLANOS DE SAÚDE E RETENÇÃO NA FONTE DE IRPJ

SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIA Nº 2, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2013 - DOU 16/04/2013.

ASSUNTO: NORMAS DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA.

EMENTA: PLANOS PRIVADOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE E ODONTOLÓGICA. MODALIDADE PREÇO PRÉ-FIXADO. MODALIDADE CUSTO OPERACIONAL. RETENÇÃO NA FONTE. IRPJ.

Não cabe a retenção na fonte do imposto de renda de que trata o art. 647, § 1º do RIR (Regulamento do Imposto de Renda), de 1999, nos pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas contratantes às pessoas jurídicas operadoras de plano privado de assistência odontológica, nos contratos de plano privado de assistência odontológica, se o preço do contrato for pré-determinado, onde a contratante paga determinado valor independentemente dos serviços efetivamente prestados, tendo em vista que não há vinculação entre o desembolso financeiro e os serviços executados.

Cabe a retenção do imposto de renda de que trata o art. 651 do RIR, de 1999, nos pagamentos relativos a comissão ou taxa de administração ou de adesão ao plano privado de assistência odontológica.

Os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas de que trata o art. 2º da IN RFB nº 1.234, de 11 de janeiro de 2012, à operadora de plano de assistência odontológica, relativo a contratos que estipulem valores fixos mensais pelo sistema de pré-pagamento, independentemente da utilização dos serviços pelos usuários da contratante, estão sujeitos à retenção na fonte do imposto de renda, da CSLL, do PIS/Pasep e da Cofins, observado o disposto na IN RFB nº 1.234, de 2012.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Art. 647 e 651, do Decreto nº 3.000, de 1999 (RIR/99); art. 2º da IN RFB nº 1.234, de 2012; e Parecer Normativo CST nº 8, de 17/04/1986

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

COMO CALCULAR O VALOR DO PRÓ-LABORE?

Quem monta um negócio e se dedica a esse negócio, precisa obter daí o seu sustento. As necessidades pessoais e de sua família serão satisfeitas através de um valor que o empreendedor irá retirar de sua empresa.

A famosa retirada pró-labore serve, portanto, para satisfazer as necessidades pessoais do empreendedor, dos sócios investidores que se dedicam ao negócio.

Há certa confusão quando falamos em retiradas e distribuição de lucros, pois às vezes um sócio investidor não dedica tempo algum na administração da empresa. Neste caso ele deveria ter apenas a participação nos lucros de acordo com a participação deste no capital da empresa, e a distribuição desses lucros deverá ser planejada para evitar descapitalizar o caixa.

Mas em relação aos sócios que dedicam tempo para a empresa, devem obter desta um valor para satisfazer suas necessidades, como já falamos, uma retirada pró-labore.

Mas como definir esse valor? Segue duas dicas de definição do valor da tal retirada:

1ª) faça uma relação de suas despesas pessoais, os gastos de casa e da família, no caso de ser você a única fonte de renda da família. No caso de haver outra pessoa que contribua na renda familiar faça uma divisão das despesas gerais e veja qual a sua parcela de responsabilidade pelos gastos gerais. Compare os valores do mês atual com os últimos seis meses e defina um valor médio. Se for o caso, estabeleça uma média anual, pois existem despesas que acontecem apenas no começo do ano, como materiais escolares, por exemplo.

2ª) defina a sua função na empresa, por exemplo, você desempenha a função de um gerente de compras e produção ou de vendas e administrativo. Analise suas principais atribuições no negócio, pois a tendência é você concluir que é um gerente de tudo, mas na verdade você se dedica mais a uma função do que à outra. Após essa conclusão, pense que se você tiver que se ausentar do negócio, qual o salário de um substituto? Quanto valeria no mercado de trabalho um gerente ou administrador para exercer as suas funções? Você pode consultar empresas de recrutamento e seleção para apurar essa informação. Pode ainda consultar alguns grandes jornais que possuem suplementos ou cadernos específicos que trazem valores médios de salários do mercado de trabalho.

Mas segue um alerta! Uma vez definido o valor da retirada pró-labore, é necessário avaliar se a empresa gera recursos para que o empreendedor possa realizá-la.

Como essa retirada servirá para satisfazer as necessidades dos empreendedores, e tais necessidades não variam de acordo com as vendas da empresa, ela deve ser considerada uma despesa ou um gasto fixo. Isso quer dizer que independentemente do volume de vendas os empreendedores deverão ter suas retiradas periódicas, pois precisam delas para suas despesas pessoais, ou seja, para sobreviver.

Como já falamos, o importante é saber se a empresa possui vendas suficientes para arcar com tais gastos, e, se não, atitudes deverão ser tomadas, ou de redução dos valores de retiradas (o que significa mudar seu estilo de vida ou os gastos familiares) ou de aumento nos volumes de vendas (que significa mudança nas estratégias adotadas pela empresa). Seja qual for a atitude a ser tomada, será necessário algum sacrifício, ou do empreendedor ou da empresa.

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DE FÉRIAS

FALTAS INJUSTIFICADAS

Caracterizam-se como faltas não justificadas aquelas ocorridas dentro do período aquisitivo e que acarretaram o desconto da remuneração que seria devida no respectivo dia.

PERDA DO DIREITO

Perderá o direito a férias o empregado que, trabalhando em tempo integral, durante o período aquisitivo, tiver faltado mais de 32 vezes, sem justificativa.

Além disso, os empregados que trabalham em tempo integral ou parcial perderão o direito a férias se:

a) Deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes à sua saída;

b) Permanecer em gozo de licença, com percepção de salário por mais de 30 dias;

c) Deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

d) Tiver percebido da Previdência Social remuneração de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

Relativamente à letra "c" anterior, a empresa deverá comunicar ao órgão local do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e ao sindicato da categoria profissional, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, bem como afixar aviso nos locais de trabalho.

A interrupção da prestação de serviços deve ser anotada na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), iniciando-se o decurso de novo período aquisitivo, quando o empregado, após a ocorrência dos motivos mencionados nas letras "a" até "d" anteriores, retornar ao serviço.

Assim, o empregado admitido em 03/03/2008, que trabalhou até o dia 17/07/2008, considerando, inclusive, os 15 primeiros dias de afastamento, e a partir de 18/07/2008 se afastou em benefício por doença, ficando nessa condição até o dia 07/04/2009, o mesmo começará a contagem de um novo período aquisitivo a partir do seu retorno em 08/04/2009.

Período Aquisitivo Trabalhado	Período de Benefício	Novo Período Aquisitivo
03/03/2008 a 17/07/2008	18/07/2008 a 07/04/2009	08/04/2009 a 07/04/2010

PRAZO PARA 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.

A concessão deve ser realizada em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o respectivo direito. Esse período de 12 meses constitui o período concessivo, isto é, período em que o empregador deve conceder as férias ao empregado, para que não ocorra o pagamento em dobro.

O empregado não pode iniciar o gozo das férias sem que apresente ao empregador sua CTPS para que nela seja anotada a respectiva concessão.

A concessão das férias deve ser, também, anotada no registro do empregado.

De acordo com a Lei Complementar 123/2006, que instituiu o Simples Nacional, as ME (Microempresas) e EPP (Empresas de Pequeno Porte) estão dispensadas de anotar no livro ou ficha de registro a concessão das férias ao empregado, mas estão obrigadas a fazer a devida anotação na CTPS do mesmo.

CONCESSÃO EM DOIS PERÍODOS

Somente em casos excepcionais, as férias serão concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

Segundo Doutrinadores, esta concessão carece de regulamentação, pois não existe previsão legal. Portanto, os casos excepcionais, segundo eles, ficam condicionados à necessidade imperiosa, força maior ou a autorizações do MTE.

IMPOSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO

As férias dos empregados menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos de idade terão de ser concedidas de uma só vez.

Isto não significa que os empregados não podem usufruir o direito do abono pecuniário de férias, caso queiram. A intenção do legislador foi assegurar o gozo ininterrupto das férias, ou seja, sem possibilidade de fracionamento.

COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS

A concessão das férias deve ser participada ao empregado, por escrito, com a antecedência de, no mínimo, 30 dias, cabendo ao empregado assinar a notificação.

ÉPOCA DA CONCESSÃO

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. Portanto, o empregado não tem direito de escolher a época em que irá gozar suas férias, devendo acatar o que for determinado pelo empregador.

MEMBROS DE UMA MESMA FAMÍLIA

Os membros de uma família que trabalharem 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.

EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

A Constituição Federal assegura a todos os empregados remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

Entende-se por salário normal o salário base acrescido das verbas de caráter salarial, tais como: adicionais, gratificações fixas ou variáveis, diárias para viagem, desde que excedentes a 50% do salário, prêmios, utilidades fornecidas com habitualidade e gratuitamente, dentre outras.

Para efeito de integração, dependendo do tipo de provento, leva-se em conta a média das horas, no caso das horas extras, ou dos valores, no caso de comissões.

Se após o pagamento das 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 de gozo, sujeitos ao reajuste.

ABONO PECUNIÁRIO

O abono pecuniário de férias consiste em uma quantia em dinheiro correspondente a 1/3 do período de férias a que o empregado fizer jus.

Essa quantia será devida quando o empregado solicitar ao empregador a conversão daquele período de férias em valor monetário. Em outras palavras, são os dias conhecidos como de "venda das férias".

Isto porque, essa conversão é uma faculdade atribuída apenas ao empregado, devendo ser concedida obrigatoriamente pela empresa, quando solicitada no prazo legal.

Segundo entendimento doutrinário, o abono não deve ser contado como tempo de serviço. Por conseguinte, não deve ser considerado nem antes nem depois das férias, tendo em vista que se trata de dinheiro, ou melhor, o empregado percebe mais e descansa menos.

Dessa forma, o abono significa a venda de um direito, que se configura em 1/3 da duração original das férias.

O abono de férias ora mencionado, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de 20 dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO NAS FÉRIAS

A 1ª parcela do 13º Salário pode ser paga ao empregado por ocasião de suas férias, sempre que este a requerer ao empregador no mês de janeiro do correspondente ano.

A obrigatoriedade do pagamento da 1ª parcela será em relação às férias concedidas a partir do mês de fevereiro, desde que requerida no prazo previsto.

Relativamente às férias gozadas em fevereiro, alertamos que a antecipação da parcela deve ser atendida mesmo que a remuneração das férias seja paga no mês de janeiro.

Nas férias gozadas no mês de janeiro, ainda que requeridas pelo empregado, o empregador não está obrigado ao pagamento da 1ª parcela do 13º Salário.

PRAZO DE PAGAMENTO

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono pecuniário, deve ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período.

FÉRIAS EM DOBRO

Sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, assim considerados os 12 meses subsequentes à data da aquisição do direito, o empregador deve efetuar em dobro o pagamento da remuneração devida.

Vencido o referido prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

Suponhamos um empregado com direito a férias de 30 dias relativas ao período de 01/04/2007 e 31/03/2008, as quais seriam concedidas no período de 01/04/2009 a 30/04/2009.

Para que não ocorresse a obrigatoriedade de pagamento em dobro, o gozo das férias relativas àquele período teria que se iniciar, no máximo, até 02/03/2009, visto que, nessa hipótese, o período de fruição terminaria em 31/03/2009, antes do início do segundo período de férias.

CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

O valor devido ao empregado, durante o seu período de férias, será determinado de acordo com a duração deste e a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, acrescido sempre do adicional de 1/3.

MENSALISTAS, QUINZENALISTAS, SEMANALISTAS OU DIARISTAS

Quando o empregado perceber salário fixo, sendo a forma de pagamento mensal, quinzenal, semanal ou diária, o valor de suas férias será determinado tomando-se por base o salário vigente na data da concessão, devendo o valor correspondente à jornada diária de trabalho ser multiplicado pelo número de dias de duração do período das férias.

RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O recolhimento da contribuição previdenciária incide sobre o valor das férias acrescido do terço constitucional, não incidindo sobre o valor do abono pecuniário.

O prazo de recolhimento da contribuição previdenciária será até o dia 20 do mês seguinte àquele a que se referirem às férias, ainda que, por força da legislação trabalhista, elas sejam pagas antecipadamente.

Se não houver expediente bancário no dia do pagamento, o recolhimento deve ser até o dia útil imediatamente anterior.

ALÍQUOTA APLICÁVEL

Os percentuais de 8%, 9% ou 11%, das contribuições previdenciárias dos empregados, são estabelecidos em função das faixas salariais em que se situem as remunerações recebidas no respectivo mês.

Assim, por ocasião do pagamento das férias, o empregador deve observar a remuneração relativa a cada mês ou período de competência, para efeito de aplicação da alíquota correspondente.

Ao final do mês, por ocasião do pagamento do saldo de salários, o empregador também deverá observar se a remuneração total naquele mês (férias mais saldo de salários), se enquadra em alíquota previdenciária maior do que a que foi aplicada, quando do pagamento da remuneração das férias. Se for o caso, a contribuição do INSS deverá ser recalculada sobre o total da remuneração no mês (com a alíquota maior) e, do resultado encontrado, o empregador deduzirá o INSS já descontado sobre a remuneração das férias. A diferença do valor do INSS encontrada será descontada quando o empregador efetuar o pagamento do saldo de salários ao empregado.

RECOLHIMENTO DO FGTS

Sobre a remuneração das férias há incidência do FGTS, cujo depósito deve ser efetuado até o dia 7 do mês subsequente ao de sua competência.

Contudo, o valor pago a título de abono pecuniário não sofre a incidência do FGTS.

Cabe ressaltar, que se considera competência para efeito de recolhimento do FGTS o mês de gozo das férias.

IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

As férias serão tributadas por ocasião do efetivo pagamento, independentemente do período em que serão gozadas.

Dessa forma, no cálculo do imposto, deve ser considerada a Tabela Progressiva vigente no mês em que a remuneração das férias for paga. Isso porque, atualmente, os rendimentos do trabalho assalariado são tributados segundo o regime de caixa.

Além do valor pago a título de férias, deve ser considerado, no cálculo do imposto, o adicional de 1/3 assegurado pela Constituição Federal.

A retenção na fonte sobre a remuneração das férias abrange, inclusive, as importâncias pagas a título de férias não gozadas dentro do prazo legal e, por isso, pagas em dobro pelo empregador, seja o pagamento feito na vigência do contrato de trabalho ou por ocasião da rescisão do mesmo.

No caso de Abono Pecuniário:

Ressaltamos que segundo o entendimento da COSIT, Coordenação Geral de Tributação, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, por meio da Solução de Divergência 1/2009, a fonte pagadora está desobrigada de reter Imposto de Renda sobre o pagamento do abono pecuniário de férias acrescido de 1/3.

TRIBUTAÇÃO EM SEPARADO DOS SALÁRIOS

As férias devem sofrer tributação em separado de qualquer outro rendimento pago no mês.

Isso significa que no cálculo do imposto incidente sobre as férias pagas num determinado mês não devem ser somados os salários porventura pagos naquele mesmo mês.

EMPREGADO DOMÉSTICO

A Lei 11.324/2006, que ampliou as férias do empregado doméstico, determinou que o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Essa alteração dos dias de duração de férias do empregado doméstico de 20 dias úteis para 30 dias corridos, somente se aplica aos períodos aquisitivos iniciados após 20/07/2006.

PENALIDADE

As infrações ao disposto no Capítulo da CLT, correspondente às férias, serão punidas com multa de valor igual a R\$ 170,26 por empregado em situação irregular.

APLICAÇÃO DA MULTA PELO VALOR MÁXIMO

Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro.

CONTÁBIL



IRRF - BASE DE CÁLCULO PARA RETENÇÃO DE AGÊNCIAS DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE

Através da publicação no DOU de 11/07/2013 da Solução de Consulta Cosit nº 05, de 02/07/2013, a Secretaria da Receita Federal divulga seu entendimento quanto à formação da base de cálculo para retenção de imposto de renda na fonte no caso serviços prestados por agências de propaganda e publicidade. Confira!

"SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 05, DE 02/07/2013 (DOU DE 11/07/2013)

ASSUNTO: Imposto sobre a Renda Retido na Fonte IRRF.

EMENTA: AGÊNCIAS DE PROPAGANDA E PUBLICIDADE. BASE DE CÁLCULO. OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS.

Compõem a base de cálculo do IRRF a ser recolhido pelas agências de publicidade e propaganda:

a) as importâncias pagas, entregues ou creditadas pelo anunciante, relativos a serviços de propaganda e publicidade realizados com meios próprios pela agência, isto é, suas receitas próprias, tais como, comissões, honorários de produção, honorários de veiculação, receitas de serviços internos (montagem e layout de anúncios de revistas e jornais, etc.);

b) os adiantamentos efetuados pelo anunciante, por conta da execução de serviços de propaganda e publicidade, restrita, porém, à parte que se destinar a remunerar os serviços próprios da agência;

c) as "bonificações de volume" concedidas por veículos de divulgação ou por fornecedores;

d) os honorários de veiculação, quando o anunciante efetuar o pagamento diretamente ao Veículo de Divulgação; e

e) vantagens a quaisquer títulos, vinculadas a serviços de propaganda e publicidade.

Excluem-se da base de cálculo do IRRF a ser recolhido pelas agências de publicidade e propaganda:

a) importâncias que se refiram ao reembolso de despesas, quaisquer gastos feitos com veículos de comunicação e fornecedores de produção em nome da agência, mas reembolsáveis pelo anunciante, ou os valores repassados pelo anunciante à agência, relativos a gastos feitos com veículos de comunicação e fornecedores de produção por conta e ordem do anunciante e em nome deste;

b) os descontos obtidos por antecipação de pagamento. Se dentre as faturas de terceiros ressarcidas à agência pelo anunciante, ou pagas diretamente pelo anunciante houver pagamentos a conta de outros serviços sujeitos a retenção na forma da legislação específica, a exemplo dos serviços de que trata o art. 647 do RIR, caberá à fonte pagadora, agência ou anunciante, a responsabilidade pela retenção e recolhimento do imposto.

DISPOSITIVOS LEGAIS: RIR/1999, arts. 647, 651, II e § 1º, 717 e 722; IN SRF nº 123, de 20/11/1992, arts. 2º a 4º e 6º e 7º; IN SRF nº 130, de 09/12/1992; e Parecer Normativo CST nº 7, de 2 de abril de 1986, itens 18, 19, 22, 27 e 29.

Por fim, destacamos que a consulta formulada por escrito é instrumento que o contribuinte possui para esclarecer dúvidas quanto a determinado dispositivo da legislação tributária relacionada com a sua atividade. Com isso o contribuinte interessado em formular tais questionamentos deverá seguir o disposto na Instrução Normativa SRF nº 740, de 02 de maio de 2007.

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.247,70	08%
de 1.247,71 até 2.079,50	09%
de 2.079,51 até 4.159,00 (Teto máximo, contribuição de R\$ 457,49)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.090,43	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R\$ 1.090,44 até R\$ 1.817,56	O que exceder a R\$ 1.090,43 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 872,34.
Acima	R\$ 1.817,57	O valor da parcela será de R\$ 1.235,91 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.710,78	Isento	R\$ 0,00
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5 %	R\$ 128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15 %	R\$ 320,60
De 3.418,60 até 4.271,59	22,5 %	R\$ 577,00
Acima de 4.271,59	27,5 %	R\$ 790,58
Dedução de dependente:	-	R\$ 171,97

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
Limite Faixa	Valor
Até 646,55	33,16
Superior a 646,55 e igual ou inferior a 971,78	23,36

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 678,00	20%	R\$ 135,60
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 678,00	11%	R\$ 74,58
VALOR MÁXIMO	R\$ 4.159,00	20%	R\$ 831,80

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES	
Dia	Obrigações da Empresa
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAFON - Competência 09/2013
08/11	IPI - Competência 10/2013 - 2402.20.00
14/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2013
18/11	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2013
20/11	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 09/2013 GPS (Empresa) - Competência 10/2013 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
22/11	DCTF - Competência 09/2013
25/11	IPI (Mensal) PIS COFINS
29/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS 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).

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

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAGO. 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: 050 exemplares - Cod. 02139



www.escriptoriozago.com.br
(44)3016-4192
contato@escritoriozago.com.br