



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

DEZEMBRO/2015

ENCARTE

- 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

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS



Destaques do Mês

CONFIRA AS
NORMAS PARA O
CÁLCULO E
PAGAMENTO DO
13º SALÁRIO

GANHO DE CAPITAL
AUMENTO DAS
ALÍQUOTAS PARA
PESSOAS FÍSICAS
E JURÍDICAS

IMPEDITIVOS
À OPÇÃO
DO
SIMPLES
NACIONAL

OBRIGATORIEDADE
DOS PROFISSIONAIS
LIBERAIS DE
INFORMAR CPF
DE CLIENTES

PESSOAL



CONFIRA AS NORMAS PARA O CÁLCULO E PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

Instituída em 1962, a Gratificação de Natal, popularmente conhecida como 13º Salário, é uma bonificação salarial que o empregador deve pagar em duas ou três parcelas, dependendo do caso, a todos os seus empregados.

O benefício corresponde ao valor do salário integral do empregado, caso tenha trabalhado durante todo o ano na empresa.

Contudo, se o empregado for admitido no curso do ano, o 13º Salário será proporcional aos meses trabalhados.

Tem direito ao 13º Salário, todo trabalhador registrado, seja ele rural ou urbano, doméstico, do setor público ou privado.

EMPREGADO

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sendo assim, todos os trabalhadores contratados com base na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), possuem direito ao 13º Salário.

DOMÉSTICO

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, também faz jus ao 13º Salário, o empregado doméstico, que é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

TRABALHADOR RURAL

A remuneração devida ao trabalhador rural a título de 13º Salário é calculada com observância dos mesmos procedimentos aplicáveis ao trabalhador urbano.

VALOR DO 13º SALÁRIO

A Gratificação de Natal corresponde a 1/12 da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, sendo a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho considerada como mês integral.

ADICIONAIS

Quando o empregado receber, além do salário base estabelecido no contrato de trabalho, parcelas adicionais, estas devem ser incluídas na base de cálculo do 13º Salário pelo seu total ou pela média, quando variáveis.

Caracterizam-se como adicionais, dentre outras, as remunerações de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e repouso semanal.

MOMENTO DO PAGAMENTO

A parcela adicional deve ser considerada na base de cálculo mesmo que, no momento do pagamento do 13º Salário, o empregado não a esteja percebendo.

Isto porque, a integração ou não do adicional, deve levar em conta a habitualidade com que o mesmo foi pago durante o ano.

No caso do empregado que não esteja percebendo o adicional por ocasião do pagamento do 13º Salário, a empresa deve adotar o critério mais benéfico de inclusão dessa parcela na base de cálculo, observando o que estabelece a norma coletiva da categoria.

Ressaltamos que em se tratando de horas extras, a média deve ser realizada pela quantidade de horas prestadas no ano, aplicando-se o valor do salário-hora da época do pagamento do 13º Salário.

PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA

Entre os meses de FEVEREIRO e NOVEMBRO de cada ano, o empregador deve pagar de uma só vez, como adiantamento da Gratificação de Natal, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Entretanto, o empregador não está obrigado a pagar a 1ª parcela no mesmo mês a todos os seus empregados, podendo pagá-la em meses diversos, desde que até 30 de novembro de cada ano, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 1ª parcela do 13º Salário corresponde à metade da remuneração percebida pelo empregado no mês anterior àquele em que se realizar o seu pagamento.

PAGAMENTO DA

SEGUNDA PARCELA

O pagamento da 2ª parcela do 13º Salário deve ser realizado até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 2ª parcela do 13º Salário é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 1ª parcela, paga até 30 de novembro, e a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano e sendo descontado a parcela do INSS do colaborador e repassado pelo empregador para a Previdência Social.

PAGAMENTO DA

TERCEIRA PARCELA

A 3ª parcela somente vai existir para os empregados que recebam parcelas variáveis, pois neste caso, a empresa não tem como apurar até o dia 20 de dezembro o valor exato da remuneração devida.

Para estes empregados, o pagamento da 3ª parcela, que na verdade se constitui na diferença das variáveis apuradas a seu favor, quando for o caso, ou do ressarcimento a empresa do valor pago a maior, terá de ser efetuado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 3ª parcela é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 2ª parcela, paga até 20 de dezembro, e a remuneração devida ao empregado no último dia do mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano.

EMPREGADO ADMITIDO

NO CURSO DO ANO

Quando o empregado tiver sido admitido no curso do ano ou não tiver permanecido à disposição do empregador durante todos os meses, o valor da 1ª, 2ª ou 3ª parcela, se for o caso, corresponderá a 1/12 da remuneração, por mês efetivo de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, calculados separadamente sobre cada parcela.

RECIBO DE PAGAMENTO

A legislação trabalhista não determina modelo oficial de recibo para o pagamento do 13º Salário.

Portanto, podem ser utilizados recibos próprios ou folhas de pagamento com espaço para quitação, adquiridos em papelerias especializadas, ou modelos criados pela própria empresa para esse fim.

PENALIDADE

O empregador que deixar de cumprir às normas para pagamento do 13º Salário fica sujeito à multa de R\$ 170,26 por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

As penalidades relacionadas ao 13º Salário são:

- Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º Salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano;
- Deixar de efetuar o pagamento do adiantamento do 13º Salário, por ocasião das férias, quando requerido no mês de janeiro do correspondente ano;
- Deixar de efetuar o pagamento do 13º Salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, pelo seu valor integral;
- Deixar de computar parcela variável da remuneração para cálculo do 13º Salário;
- Deixar de completar o pagamento do 13º Salário, referente ao salário variável auferido no mês de dezembro, até o dia 10 de janeiro do ano subsequente.

FISCAL



GANHO DE CAPITAL

AUMENTO DAS ALÍQUOTAS PARA PESSOAS FÍSICAS E JURÍDICAS

Foi publicada em edição extra do DOU de 22/09/2015, a Medida Provisória nº 692, de 22/09/2015, a qual altera a Lei nº 8.981/95, para dispor acerca da incidência de imposto sobre a renda na hipótese de ganho de capital em decorrência da alienação de bens e direitos de qualquer natureza, e altera a Medida Provisória nº 685/15, que institui o Programa de Redução de Litígios Tributários - PRORELIT.

No que diz respeito às alterações quanto à apuração do ganho de capital, através da redação dada para a Lei nº 8.981/95, a partir de 01/01/2016, conforme vigência da Medida Provisória nº 692/15, o ganho de capital percebido por pessoa física em decorrência da alienação de bens e direitos de qualquer natureza irá se sujeitar à incidência do imposto sobre a renda, com as seguintes alíquotas:

I - 15% sobre a parcela dos ganhos que não ultrapassar R\$ 1.000.000,00;

II - 20% sobre a parcela dos ganhos que exceder R\$ 1.000.000,00 e não ultrapassar R\$ 5.000.000,00;

III - 25% sobre a parcela dos ganhos que exceder R\$ 5.000.000,00 e não ultrapassar R\$ 20.000.000,00; e

IV - 30% sobre a parcela dos ganhos que ultrapassar R\$ 20.000.000,00.

Sobre essa incidência, na hipótese de alienação em partes do mesmo bem ou direito, a partir da segunda operação, o ganho de capital deve ser somado aos ganhos auferidos nas operações anteriores para fins da apuração do imposto na forma exposta acima, deduzindo-se o montante do imposto pago nas operações anteriores.

Também é importante ressaltar que para fins desta apuração de ganho de capital, considera-se integrante do mesmo bem ou direito o conjunto de ações ou quotas de uma mesma pessoa jurídica.

Por fim, o ganho de capital percebido por pessoa jurídica em decorrência da alienação de bens e direitos do ativo não-circulante sujeita-se à incidência do imposto sobre a renda, com a aplicação das alíquotas e disposições expostas nesta notícia, exceto para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, presumido ou arbitrado.

exportadora ou da sociedade de propósito específico prevista no Artigo 56º da Lei Complementar 123/2006, desde que as receitas de exportação de mercadorias também não excedam R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais);

IV - cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada pelo Simples Nacional, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais);

V - cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado, de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais);

VI - constituídas sob a forma de cooperativas, salvo as de consumo;

VII - que participe do capital de outra pessoa jurídica;

VIII - que exerça atividade de banco comercial, de investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar;

Notas:

A atividade de correspondente no País, classificada no código CNAE 6619-3/02, voltada a recebimentos e pagamentos de quaisquer natureza, realizados mediante contratos e convênios de prestação de serviços mantidos por instituição financeira com terceiros, na forma regulamentada pelo Banco Central do Brasil, é compatível com a opção pelo Simples Nacional (Solução de Consulta Cosit 210/2014).

A atividade de correspondente de instituições financeiras (correspondente bancário), segundo regulamentação do Banco Central do Brasil, envolve diversos serviços. Os que caracterizam intermediação de negócios eram vedados até 2014 e devem ser tributados pelo Anexo VI a partir de 2015; os demais são tributados pelo Anexo III (Solução de Consulta Disit/SRRF 9.027/2014).

IX - resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores;

X - constituída sob a forma de sociedades por ações;

XI - cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade (vedação incluída pela Lei Complementar 147/2014).

- EXCEÇÕES, PARTICIPAÇÕES ESPECÍFICAS

O disposto nos itens IV e VII anteriores não se aplica à participação no capital de cooperativas de crédito, bem como em centrais de compras, bolsas de subcontratação, no consórcio referido no Artigo 50º da Lei Complementar 123/2006, e na sociedade de propósito específico prevista no Artigo 56º da Lei Complementar 123/2006, e em associações assemelhadas, sociedades de interesse econômico, sociedades de garantia solidária e outros tipos de sociedade, que tenham como objetivo social a defesa exclusiva dos interesses econômicos das microempresas e empresas de pequeno porte.

Entretanto, sendo tal empresa integrante de Sociedade de Propósito Específico (SPE), que seja sócia ostensiva de Sociedade em Conta de Participação (SCP), não poderá beneficiar-se do tratamento tributário diferenciado (por violação do § 5º do Artigo 3º da LC 123/2006), o que implica na sua exclusão do Simples Nacional.

Lembrando que as SCPs são consideradas pessoas jurídicas, para fins tributários.

Bases: § 5º do Art. 3º e Art. 57º da LC 123/2006, Solução de Consulta Cosit 139/2015.

- IRREGULARIDADE NAS INSCRIÇÕES

A ausência ou irregularidade na inscrição municipal ou estadual, quando exigível, também é considerada como pendência impeditiva à opção pelo Simples Nacional.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



IMPEDITIVOS À OPÇÃO DO SIMPLES NACIONAL

Não se inclui no regime diferenciado e favorecido do Simples Nacional, para nenhum efeito legal, a pessoa jurídica:

I - de cujo capital participe outra pessoa jurídica;

II - que seja filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior;

III - de cujo capital participe pessoa física que seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado nos termos da Lei Complementar do Simples Nacional, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais);

Nota: para fins de opção e permanência no Simples Nacional, poderão ser auferidas em cada ano-calendário receitas no mercado interno até o limite de R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e, adicionalmente, receitas decorrentes da exportação de mercadorias ou serviços, inclusive quando realizada por meio de comercial

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 01/04/2013, seu período aquisitivo vai de 01/04/2013 a 31/03/2014. O segundo período vai de 01/04/2014 a 31/03/2015 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 134, 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 134, 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 trabalham.

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 130 - 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 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 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, de 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



OBRIGATORIEDADE DOS PROFISSIONAIS LIBERAIS DE INFORMAR CPF DE CLIENTES

A partir do exercício de 2015, para fins de utilização do programa multiplataforma Recolhimento Mensal Obrigatório (Carnê-Leão) relativo ao Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, deve ser informado o número do registro profissional e o Código de Ocupação Principal dos seguintes contribuintes:

Código	Ocupação Principal do Contribuinte
225	Médico
226	Odontólogo
229	Fonoaudiólogo, fisioterapeuta e terapeuta ocupacional
241	Advogado
255	Psicólogo e psicanalista

Os contribuintes que possuem as ocupações mencionadas na tabela acima, deverão identificar, pelo número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), cada titular do pagamento pelos serviços por eles prestados.

Desta forma, desde 1º de janeiro de 2015, os médicos, dentistas, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, advogados, psicólogos e psicanalistas devem atentar para a necessária identificação do CPF dos titulares do pagamento de cada um desses serviços, para fins do disposto na Instrução Normativa RFB nº 1531/14.

A estratégia da Receita Federal é cruzar as informações, a partir destes dados, e obter indícios de omissão de receita de tais clientes.

Esta nova obrigação está prevista na Instrução Normativa RFB 1.531/2014.

Mesmo que não utilizarem o programa da Receita para o Carnê Leão, as informações relacionadas deverão ser prestadas nas Declarações de Ajuste Anual do ano-calendário a que se referirem.

Portanto, cabe o alerta aos profissionais respectivos, pois os cruzamentos eletrônicos tendem a se intensificar com esta nova obrigatoriedade.

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 1.399,12	08%
De 1.399,13 Até 2.331,88	09%
De 2.331,89 Até 4.663,75 (Teto máximo, contribuição de R\$ 513,01)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.222,77	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.222,78 até R\$ 2.038,15	O que exceder a R\$ 1.222,77 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 978,22
Acima R\$ 2.038,15	O valor da parcela será de R\$ 1.385,91 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\$ 725,02	R\$ 37,18
Superior a R\$ 725,02 e igual ou inferior a R\$ 1.089,72	R\$ 26,20

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 788,00	20%	R\$ 157,60
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 788,00	11%	R\$ 86,68
VALOR MÁXIMO	R\$ 4.663,75	20%	R\$ 932,75

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
04/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/12	FGTS CAGED SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 11/2015
10/12	IPI - Competência 11/2015 - 2402.20.00
14/12	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 10/2015
15/12	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2015
18/12	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 11/2015 GPS (Empresa) - Comp. 11/2015 e 13/2015 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) 13º SALÁRIO - 2ª PARCELA
21/12	SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 10/2015
24/12	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: 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