



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

JUNHO/2015

ENCARTE

BRIGAS ENTRE EMPREGADOS

- PROVOCAÇÃO INJUSTA DE UMA DAS PARTES
- OFENSAS VERBAIS E FÍSICAS
- CONFRONTO FORA DO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA
- PUNIÇÃO QUANTO AOS DANOS À IMAGEM DA EMPRESA
- PENALIDADES
- IMPRECISÃO QUANTO À CULPA
- ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO
- PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR
- MODALIDADES DE PUNIÇÃO
- LIMITES PARA A APLICAÇÃO DE PENALIDADES
- RECUSA DO EMPREGADO



Destques do Mês

DIREITO
TRABALHISTA:
5 RISCOS QUE
PODEM SER
EVITADOS

BEBIDAS FRIAS: TÉRMINO
DA TRIBUTAÇÃO POR
UNIDADE DE MEDIDA E
ALTERAÇÃO DAS TABELAS
DA EFD-CONTRIBUIÇÕES

LOCAÇÃO
DE BENS
MÓVEIS
COMPROVAÇÃO
DE RECEITA

REDUÇÃO NAS MULTAS
RELATIVAS ÀS
OBRIGAÇÕES
ACESSÓRIAS DO
SIMPLES NACIONAL E MEI

IRPF -
ALTERAÇÕES
NAS NORMAS
GERAIS DE
TRIBUTAÇÃO

PESSOAL



DIREITO TRABALHISTA: 5 RISCOS QUE PODEM SER EVITADOS

Se não podemos vencê-lo, podemos nos juntar a ele. Saiba um pouco mais sobre o Direito Trabalhista na sua empresa.

Todo negócio tem uma moldura chamada Legislação Brasileira. O empreendedor tem autonomia para pintar o quadro que desejar, com as cores e ferramentas que quiser, mas não pode pintar fora da moldura. Além da questão ética, ultrapassar os limites da lei deixa qualquer um sujeito a severas punições. Para estar em regularidade com a lei, o empreendedor deve conhecer as regras, principalmente as que dizem respeito ao Direito Tributário, ao Direito Empresarial e ao Direito Trabalhista. É sobre esse último que vamos focar aqui.

O Direito Trabalhista é a disciplina que cuida da relação entre a empresa e o empregado, estabelecendo os direitos e deveres das duas partes nessa relação. A maioria dessas regras está contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de onde vem o termo "celetista", que é o trabalhador a quem se aplicam as regras da Consolidação, ou seja, o trabalhador de carteira assinada. A grande maioria dos trabalhadores brasileiros são celetistas, e por isso são protegidos pelo Direito do Trabalho. Apenas não se incluem nesse grupo os profissionais autônomos, as pessoas jurídicas e os servidores públicos.

Uma das primeiras coisas que podemos ressaltar sobre a CLT é que ela é um documento de 1943, ou seja, um senhora de 72 anos de idade. Você consegue imaginar como era o Brasil em 1943? Só para termos uma ideia, aproximadamente 70% dos brasileiros moravam (e, consequentemente, trabalhavam) no campo, não tínhamos televisão, Internet, então, nem sonhando! Não só o Brasil, mas todo o mundo mudou muito de lá para cá e, por mais que algumas reformas tenham sido feitas, a CLT está desatualizada. Isso faz com que o empresário moderno encontre algumas dificuldades em tocar seu negócio seguindo a lei à risca. Ainda assim, recomenda-se que a lei seja sempre observada, porque, caso contrário, a gestão de riscos do empreendimento fica bem mais difícil. Não é raro ver uma empresa quebrar por causa de pesadas multas e indenizações trabalhistas.

PRINCIPAIS SITUAÇÕES DE RISCO

A intenção do Direito Trabalhista, naturalmente, é a de proteger o trabalhador, por ele ser sempre o lado mais vulnerável. No entanto, essa transformação dos tempos faz surgir no dia a dia algumas situações em que tanto o empregado como o empregador saem perdendo, por causa de algum dispositivo legal na CLT. Infelizmente, todas as empresas passam por isso, mas não há nada que possa ser feito de imediato. Lei é lei! A vontade ou o consentimento do colaborador, nesse caso, não vale de nada. Veja a seguir cinco das principais situações de risco em que o empreendedor pode ser enquadrado por não cumprir as determinações do Direito do Trabalho:

1) Vale transporte, alimentação e plano de saúde:

O empregador deve fornecer, no início de cada mês, um adiantamento relativo aos custos com o transporte do trabalhador de sua casa até o trabalho e do trabalho até sua

casa. Posteriormente a empresa pode descontar esses valores até o limite de 6% da remuneração bruta do empregado. Com relação ao vale alimentação e a planos de saúde ou odontológicos, a empresa não é obrigada por lei a colocar à disposição de seus colaboradores. No entanto, benefícios como esses são bastante úteis aos funcionários e podem acabar sendo um diferencial, dependendo do setor, ajudando sua empresa a atrair os melhores talentos.

2) Intervalo para alimentação:

A lei protege o direito do trabalhador de ter um intervalo para se alimentar durante o trabalho. A duração desse intervalo depende da carga horária de cada funcionário. Para os funcionários que cumprem a carga horária de oito horas diárias, o intervalo deve ser de no mínimo uma hora e no máximo duas horas. Para os trabalhadores que cumprem carga horária superior a quatro e inferior a seis horas, o intervalo deve ser de no mínimo 15 minutos. Já os empregados que trabalham quatro horas por dia não têm direito ao intervalo, mas isso não impede que um intervalo não possa ser negociado entre o patrão e os funcionários. Na prática, esta é uma questão espinhosa, já que muitos empregados preferem tirar um intervalo de 15 minutos ou meia hora, mas, em compensação, sair mais cedo do serviço. Mesmo que essa seja a vontade do trabalhador, a CLT proíbe!

3) Jornada máxima de trabalho:

A jornada máxima de trabalho no Brasil é de oito horas, sem contar, evidentemente, o intervalo para a alimentação. No entanto, é possível que um empregado trabalhe mais de oito horas em um único dia, desde que receba um adicional por hora extra e que essas horas extras estejam limitadas a no máximo duas por dia, ou seja, em hipótese alguma um empregado pode trabalhar mais de 10 horas em um único dia, mesmo que estejamos diante de uma situação excepcional. O empreendedor deve se certificar de que o empregado vá embora para casa mesmo contra a sua vontade, pois esta é a única forma de evitar problemas com a lei.

4) Intervalo mínimo entre uma jornada e outra:

Esta informação é importante para a montagem de escalas de trabalho, especialmente se o horário de trabalho dos funcionários varia dia a dia. A lei estabelece que o horário mínimo entre uma jornada e outra deve ser de pelo menos onze horas. A intenção da lei aqui é proteger o sono do trabalhador, bem como o tempo necessário para que ele se desloque do trabalho para o lar e do lar para o trabalho com segurança. Mas como funciona na prática? Supondo que o estabelecimento seja um restaurante e a jornada de determinado cozinheiro termine às três horas da manhã, então ele só poderá voltar a trabalhar a partir das duas horas da tarde, ou seja, onze horas depois.

5) Adicional noturno e de periculosidade:

O trabalhador que exerce suas funções no período noturno tem direito a receber uma remuneração 20% maior. A lei considera como período noturno aquele compreendido entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte. Já o trabalhador exposto a materiais inflamáveis, explosivos, energia elétrica ou violência física, recebem adicional de periculosidade no valor de 30% de sua remuneração.

É claro que existem outros riscos além dos citados aqui. Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e inalienáveis, ou seja, não podem ser negociados nem mesmo pelo próprio trabalhador, em hipótese alguma. Por isso, o empreendedor deve procurar se cercar de profissionais competentes e estudar a fundo o Direito Trabalhista para usá-lo sempre a seu favor.

FISCAL



BEBIDAS FRIAS: TÉRMINO DA TRIBUTAÇÃO POR UNIDADE DE MEDIDA E ALTERAÇÃO DAS TABELAS DA EFD-CONTRIBUIÇÕES

As pessoas jurídicas dedicadas à fabricação e venda de produtos do segmento de bebidas frias devem ficar atentas para a vigência, a partir de 01/05/2015, das disposições da Lei nº 13.097/2015, publicada no DOU em 20/01/2015.

Com a vigência de referida Lei nº 13.097/2015, ocorrem alterações na forma de apuração das contribuições para PIS/PASEP e COFINS, o que produz alteração também na forma de escriturar tais apurações. Assim, foram atualizadas as tabelas 4.3.10 e 4.3.11 utilizadas na EFD-Contribuições.

Com o tratamento tributário constante nos arts. 24 a 28 da Lei nº 13.097/2015, para os fatos geradores a partir de 01/05/2015, as receitas que estariam sujeitas à tributação por Unidade de Medida de Produto passam a ser tributadas pelas alíquotas concentradas em relação às receitas auferidas com tais mercadorias. Por conta disso, os códigos da tabela 4.3.11 que dizem respeito às bebidas frias (grupo 800 e 900) passaram a conter 30/04/2015 como data de término para escrituração.

Com isso, além do encerramento de vigências na tabela 4.3.11, à tabela 4.3.10 foram adicionados os códigos 411 a 418, 421 e 422, abaixo identificados:

CÓD.	DESCRIÇÃO	NCM	Aliq. PIS	Aliq. Cofins
411	Preparações compostas, não alcoólicas (extratos concentrados ou sabores concentrados), para elaboração de bebida refrigerante do Capítulo 22, com capacidade de diluição de até 10 partes da bebida para cada parte do concentrado (Inciso I do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas a PJ varejista ou consumidor final	2106.90.10 Ex 02	1,86	8,54
412	Preparações compostas, não alcoólicas (extratos concentrados ou sabores concentrados), para elaboração de bebida refrigerante do Capítulo 22, com capacidade de diluição de até 10 partes da bebida para cada parte do concentrado (Inciso I do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas às demais pessoas jurídicas	2106.90.10 Ex 02	2,32	10,68
413	Águas, incluindo as águas minerais, naturais ou artificiais, e as águas gaseificadas, não adicionadas de açúcar ou de outros edulcorantes nem aromatizadas (Inciso II do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas a PJ varejista ou consumidor final	22.01, exceto os Ex 01 e Ex 02 do código 2201.10.00	1,86	8,54
414	Águas, incluindo as águas minerais, naturais ou artificiais, e as águas gaseificadas, não adicionadas de açúcar ou de outros edulcorantes nem aromatizadas (Inciso II do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas às demais pessoas jurídicas	22.01, exceto os Ex 01 e Ex 02 do código 2201.10.00	2,32	10,68
415	Águas, incluindo as águas minerais e as águas gaseificadas, adicionadas de açúcar ou de outros edulcorantes ou aromatizadas e outras bebidas não alcoólicas, exceto sucos (sumos) de frutas ou de produtos hortícolas, da posição 20.09 (Inciso III do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas a PJ varejista ou consumidor final	22.02, exceto os Ex 01, Ex 02 e Ex 03 do código 2202.90.00	1,86	8,54

416	Águas, incluindo as águas minerais e as águas gaseificadas, adicionadas de açúcar ou de outros edulcorantes ou aromatizadas e outras bebidas não alcoólicas, exceto sucos (sumos) de frutas ou de produtos hortícolas, da posição 20.09 (Inciso III do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas às demais pessoas jurídicas	22.02, exceto os Ex 01, Ex 02 e Ex 03 do código 2202.90.00	2,32	10,68
417	Cerveja sem álcool e cervejas de malte 09 (Inciso IV do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas a PJ varejista ou consumidor final	22.02.90.00 Ex 03 e 22.03	1,86	8,54
418	Cerveja sem álcool e cervejas de malte 09 (Inciso IV do art. 14 da Lei nº 13.097/2015) - Vendas às demais pessoas jurídicas	22.02.90.00 Ex 03 e 22.03	2,32	10,68
421	Cervejas e chopes especiais classificados nos códigos 22.02.90.00 Ex 03 e 22.03 da TIPI - Produção até 5.000.000 de litros, no ano-calendário anterior - Alíquotas reduzidas (art. 26 da Lei nº 13.097/2015)	22.02.90.00 Ex 03 e 22.03	1,8560	8,5440
422	Cervejas e chopes especiais classificados nos códigos 22.02.90.00 Ex 03 e 22.03 da TIPI - Produção acima de 5.000.000 até 10.000.000 de litros, no ano-calendário anterior - Alíquotas reduzidas (art. 26 da Lei nº 13.097/2015)	22.02.90.00 Ex 03 e 22.03	2,0880	9,6120

Os códigos 401 e 403 a 407 passam a ter vigência para os fatos ocorridos até 30/04/2015.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Locação de bens móveis

Comprovação de receita

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 306, DE 24 DE OUTUBRO DE 2014 - DOU 10/11/2014

ASSUNTO: OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

EMENTA: Locação de bens móveis. Comprovação de receita. Impossibilidade de emissão de nota fiscal.

O auferimento de receitas pelas pessoas jurídicas, quando desobrigadas ou impossibilitadas de emissão de nota fiscal ou documento equivalente, em razão da não-autorização para impressão pelo órgão competente, deve ser comprovado com documentos de indiscutível idoneidade e conteúdo esclarecedor das operações a que se refiram, tais como recibos, livros de registros, contratos etc, desde que a lei não imponha forma especial.

DISPOSITIVOS: Lei nº 8.846, de 1994, art. 1º.

REDUÇÃO NAS MULTAS RELATIVAS ÀS OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS DO SIMPLES NACIONAL E MEI

A principal decisão foi a aprovação da Recomendação CGSN nº 05, de 2015, orientando os entes federados a observar que, a partir de 2016, as multas relativas à falta de prestação ou à incorreção no cumprimento de obrigações acessórias, quando em valor fixo ou mínimo, para o Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) optante pelo Simples Nacional, alternativamente, deverão ter:

I - fixação legal de valores específicos e mais favoráveis; ou

II - redução de:

a) 90% (noventa por cento) para o MEI;

b) 50% (cinquenta por cento) para a ME ou EPP.

A redução não se aplica na:

- hipótese de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; ou

- ausência de pagamento da multa no prazo de 30 (trinta) dias após a notificação.

BRIGAS ENTRE EMPREGADOS

Ofensas Verbais e Físicas, Danos à Empresa, Penalidades.

Diversos são os questionamentos quanto ao tratamento a ser aplicado quando da ocorrência de briga entre empregados.

Todas as empresas, mesmo aquelas mais eficientes, estão sujeitas a serem palco de desentendimentos entre seus empregados. A ocorrência de briga entre os empregados poderá repercutir de forma negativa tanto na carreira dos envolvidos, quanto, inclusive, na produtividade da empresa, posto que, na maioria das vezes, os incidentes envolvem toda uma equipe.

Diante disso, passaremos a análise das situações, bem como quanto às providências e efeitos no contrato de trabalho.

PROVOCAÇÃO INJUSTA DE UMA DAS PARTES

Muitas das ocorrências de brigas e discussões entre empregados iniciam-se a partir da reação de um dos empregados a uma provocação injusta.

A ironia, a falta de respeito e polidez desencadeada por um empregado da empresa poderá causar a vontade da pessoa atingida de revidar o mesmo comportamento. Além disto, a provocação poderá, ainda, ser proveniente de frustrações internas ou qualquer motivo íntimo, externos à profissão. Em contrapartida, o ofendido revidará para defender sua integridade física e moral.

Para tanto, o empregador deverá analisar com profundidade as situações causadoras da briga para aplicar as penalidades cabíveis. Cumpre ressaltar, que o empregador, levando em consideração que se trata de provocação injusta por parte de um empregado, somente a ele deverá aplicar a penalidade.

Entretanto, em se tratando de provocação injusta, bem como sendo detectada reação desproporcional ao fato cometido, o empregador deverá avaliar até onde a situação enseja a penalização de um empregado ou outro.

Importante que o empregador, ao analisar a situação de fato, realize com bom senso e imparcialmente, posto a não tolerar qualquer forma de preconceito (racial, homofóbico, religioso, etc.), falta de respeito, grosserias, entre outros.

Também não seria correta a atitude de um empregado que se ache no direito de julgar aspectos pessoais da vida do outro; ou, atribua a si mesmo um equivocado “senso de justiça”, a fim de “sentenciar” para o restante do grupo o que entende ser certo ou errado, bom ou ruim, moral ou imoral, etc.

É importante ressaltar que é do empregador a obrigatoriedade de observação quanto ao comportamento de seus empregados, devendo analisar, inclusive, a personalidade de cada empregado, o que auxiliará no momento da punição cabível.

OFENSAS VERBAIS E FÍSICAS

As desavenças entre empregados de uma empresa poderão ser verificadas tanto na forma verbal (xingamentos, piadas, preconceito, etc.) quanto na forma física (lesão corporal).

Mesmo quando a ocorrência do fato for de forma verbal, o empregador estará possibilitado de aplicar sanções, posto que é responsável pela boa convivência entre seus funcionários, bem como pela responsabilidade de manter o ambiente de trabalho pacífico.

Para tanto, conforme já abordado anteriormente, necessário se faz a análise do fato de forma sequencial para, no fim, optar pela punição de todos ou somente uma das partes envolvidas.

Já, quando a ofensa ocorrer de forma física, com lesão corporal, mesmo que leve, o ofendido deverá proceder com o B.O. (Boletim de Ocorrência), bem como realizar exame de lesões corporais, por motivo de cautela.

Tal atitude reforçará a aplicação da punição a quem

efetivamente merecer, tendo em vista que estará abarcada por provas documentais da circunstância dos fatos (ofensas físicas com lesões corporais).

Cumpre ressaltar, que a instauração de B.O. deverá ser realizada diretamente pela parte ofendida. Entretanto, o empregador deverá auxiliar na feitura desse, visto que será documento indispensável para comprovação da punição aplicada.

Por fim, mesmo que se tratar de ofensa moral, o empregador poderá auxiliar a parte ofendida a procurar as autoridades criminais, para realização de B.O., para caracterização de crime contra a honra, como injúria, calúnia ou difamação.

CONFRONTO FORA DO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA

Diversas dúvidas ocorrem quanto a possibilidade de punição quando a ocorrência de briga entre empregados se der fora do âmbito da empresa.

Nas Imediações do Estabelecimento da Empresa

A doutrina predominante entende que o empregador somente poderá aplicar sanções disciplinares quando o local da briga for estritamente dentro do estabelecimento, ou seja, “do portão para dentro”. Caso o evento ocorra “do portão para fora”, o empregador não poderá punir, de qualquer forma, qualquer um dos participantes, não devendo, sequer, analisar os fatos.

Em Outro Local Qualquer

O mesmo tratamento deve ser aplicado quando a briga entre empregados ocorrer em qualquer outro local fora da empresa. O empregador não poderá intervir, bem como aplicar sanção disciplinar, uma vez que o distanciamento que separa o fato ocorrido não permitiria, mesmo que o motivo decorresse de assuntos profissionais.

Fora do Horário de Trabalho

Horário de trabalho deverá ser entendido pela jornada de trabalho previamente estipulada entre empregado e empregador, constante do contrato de trabalho e CTPS, bem como aquele prestado de forma extraordinária, de acordo com o disposto nos Artigos 58 e 59 da CLT.

Quando o fato ocorrer dentro da jornada de trabalho dos empregados, o empregador estará livre para aplicação da punição devida, devendo sempre preceder da análise dos fatos. O mesmo tratamento deverá ser aplicado pelo empregador quando, mesmo que fora da jornada de trabalho, a briga entre os empregados ocorra dentro do estabelecimento da empresa.

O empregador somente não poderá aplicar punição ao ofensor quando a briga ocorrer fora da jornada de trabalho, bem como fora das dependências da empresa, posto que os empregados já não mais estão sob a influência do poder disciplinar do empregador.

PUNIÇÃO QUANTO AOS DANOS À IMAGEM DA EMPRESA

Conforme já abordado anteriormente, quando a briga entre empregados ocorrer fora do estabelecimento da empresa o empregador não poderá proceder a aplicação de punições disciplinares aos empregados, sob a alegação de prejuízo à sua imagem. Mesmo que os empregados estejam uniformizados, bem como em posse de crachás, sendo possível a identificação da empresa, o empregador não poderá punir.

Por mais que o empregador sinta-se prejudicado quanto a sua credibilidade para com seus clientes, não há qualquer previsão na legislação da possibilidade de aplicação de advertências, suspensões, nem tampouco rescisão por justa causa.

PENALIDADES

Conforme consta do Artigo 482, “j”, da CLT, o empregador poderá aplicar as sanções de advertência, suspensão ou rescisão por justa causa quando da ocorrência de briga entre empregados.

Assim dispõe o artigo:

"Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

(Parágrafo único acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966)."

IMPRECISÃO QUANTO À CULPA

No caso do empregador não conseguir definir de forma breve e eficaz a culpabilidade pela responsabilidade do fato ocorrido, não poderá de forma desenfreada aplicar as sanções de advertência, suspensão ou justa causa a quem achar necessário, posto que estarão sujeitos a serem processados por danos morais pelos envolvidos.

Neste caso, o empregador não terá outra alternativa a não ser permanecer com os empregados ou, ainda, dispensá-los sem justa causa se entender que não são mais dignos de sua confiança.

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

O empregador detém o poder de direção e o poder disciplinar a fim de organizar suas atividades, como também de controlar o trabalho com a finalidade de ajustar o empregado a uma saudável convivência no emprego, criando condições para isso.

Uma das formas de utilizar-se dos poderes citados acima é a punição. Desta forma, a punição é somente um instrumento para manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho.

Nossa legislação não prevê qualquer procedimento específico para aferição de faltas e aplicação de penas ao empregado. Pelo padrão atual o empregador avalia, unilateralmente, a conduta do empregado e atribui penalização ao trabalhador, devido ao seu poder diretivo. Porém, há limite de punição que deve ser respeitado, com vistas a evitar a punição excessiva que pode inclusive gerar a rescisão indireta pelo empregado, conforme previsão do Artigo 483 da CLT.

Assim, o poder é limitado, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) protege o empregado das arbitrariedades que possam vir a ser cometidas por parte do empregador, que deverá observar à legislação pertinente, aplicando sanções justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida pelo empregado.

O comportamento inadequado do empregado autoriza o empregador, no uso de seu poder disciplinar, a aplicar-lhes as penalidades legalmente previstas, com o objetivo de proporcionar ao trabalhador a oportunidade de corrigir seu comportamento.

MODALIDADES DE PUNIÇÃO

Advertência:

É a pena mais leve e consiste em um aviso cujo objetivo é o de prevenir o empregado sobre a ilicitude de seu comportamento no ambiente do trabalho, bem como visa alertar e repreender, permitindo-lhe a mudança de comportamento. A advertência poderá ser aplicada em faltas leves, podendo ser verbal ou escrita, a critério do empregador, e não resulta perda do direito à remuneração.

Suspensão:

É a penalidade mais drástica, e segunda em proporção a severidade, pois, implica ao empregado o afastamento laboral, por um período determinado pelo empregador, resultando na perda da remuneração, consequentemente na perda do descanso semanal remunerado. Sua aplicação é autorizada para faltas graves.

A suspensão disciplinar, não poderá ser superior a trinta dias consecutivos, sob pena de resultar na rescisão injusta do contrato de trabalho, conforme previsto no Artigo 474 da CLT, o qual menciona:

"Art. 474 da CLT - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho."

Ruptura do contrato por justa causa:

É a mais severa das penas aplicadas ao empregado. A referida modalidade está enfocada na CLT e produz a extinção do contrato diante da atitude faltosa do empregado, falta essa que torna insustentável a continuidade da relação de emprego e acaba por negar ao empregado algumas verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rescisão.

LIMITES PARA A APLICAÇÃO DE PENALIDADES

As punições trabalhistas devem ser compatíveis com a natureza da falta cometida.

O poder disciplinar e diretivo que o empregador detém diz respeito a aplicação de penalidades ao empregado que cometeu alguma infração com relação ao desempenho de suas atribuições, ou até mesmo atitudes que não condizem com o ambiente de trabalho, seguindo o que preconiza o contrato de trabalho, lei, norma coletiva ou regulamento interno da empresa.

As sanções aplicadas pelo empregador devem primar pelo bom senso na sua aplicação, logo as medidas punitivas não poderão ser abusivas, não sendo permitida a aplicação de multas (exceto para jogadores de futebol, conforme previsão de lei específica), redução de salário, alteração para função abaixo da exercida, ou degradante, tais como humilhações perante os demais empregados.

A Súmula do TST nº 77 prevê:

"SÚMULA DO TST Nº 77 PUNIÇÃO: Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar. (RA 69/1978, DJ 26.09.1978)"

A aplicação de penalidade deve ser feita de forma gradual, ou seja, para faltas leves, devem ser aplicadas punições leves, faltas de gravidade média ensejam punições um pouco mais drásticas, e, finalmente, para as faltas graves, as punições mais severas, dentro da razoabilidade nas relações trabalhistas.

RECUSA DO EMPREGADO

Havendo recusa do empregado em dar ciência da advertência ou da suspensão disciplinar, o empregador poderá, na presença de pelo menos duas testemunhas, proceder a leitura ao empregado do teor da comunicação.

Exemplo:

Em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta advertência ou suspensão disciplinar, seu conteúdo foi lido por mim (nome do empregador ou responsável legal), na presença de duas testemunhas, conforme abaixo assinadas, nesta data.

CONTÁBIL



IRPF - ALTERAÇÕES NAS NORMAS GERAIS DE TRIBUTAÇÃO

Foi publicada no DOU de 01/04/2015 a Instrução Normativa RFB nº 1558/2015, que altera a Instrução Normativa RFB nº 1500, de 29/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.

- DEDUTIBILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PAGA POR EMPREGADOR DOMÉSTICO

A dedutibilidade da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado, que seria dedutível até o exercício 2015, ano-calendário de 2014, será admitida até o exercício de 2019, ano-calendário de 2018. Essa dedução será realizada por meio da Declaração de Ajuste Anual da Pessoa Física.

- PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO LUCRO (PLR)

Foi aprovada nova tabela para a retenção do IR sobre os rendimentos de Participação dos Funcionários no Lucro (PLR), a partir do mês de abril do ano-calendário de 2015:

VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IMPOSTO (EM R\$)
De 0,00 a 6.677,55	0,0%	-
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5%	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15%	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5%	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5%	3.051,53

Cabe informar que as alterações previstas na Instrução Normativa RFB nº 1558/2015 entraram em vigor na data da publicação da norma, ou seja, em 01/04/2015.

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
A partir de	R\$ 1.222,78 até R\$ 2.038,15
Acima	R\$ 2.038,15

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
05/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED
10/06	IPI - Competência 05/2015 - 2402.20.00
15/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2015 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2015
19/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2015 GPS (Empresa) - Comp. 05/2015 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)
22/06	SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 04/2015
25/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	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