INFORMATIVO

ESCRITÓRIO CONTÁBIL UNIÃO

Assessoria Contábil e Empresarial

Roberto Rabeiko
Responsável Técnico
CO-CRC/PR 25572/O-2

(42) 3522-2028
www.escrituniao.com.br
escrituniao@escrituniao.com.br

AV. MANOEL RIBAS, 810 - CENTRO - 84600-000 - UNIÃO DA VITÓRIA - PR

SETEMBRO/2013

ENCARTE

MODELO DE PROCEDIMENTOS DE CONDUTA INTERNA E DISCIPLINARES

Destaques do Mês

DESONERAÇÃO DA FOLHA - LEI Nº 12.844/2013 REGRAS E VIGÊNCIA

COMO EMITIR UMA NOTA FISCAL ELETRÔNICA SE FALTAR ENERGIA

PIS/PASEP E COFINS PUBLICADA LEI QUE REDUZ A ZERO AS ALÍQUOTAS PARA PRODUTOS DA CESTA BÁSICA

EIRELI - UMA NECESSÁRIA INOVAÇÃO PARA O EMPRESÁRIO INDIVIDUAL

REGIME NÃO CUMULATIVO DE PIS/PASEP E COFINS CRÉDITO COM ALUGUÉIS DE PRÉDIOS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

IRPJ UTILIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA BASE PRESUMIDA DE 32% PARA 16%

PESSOAL

DESONERAÇÃO DA FOLHA - LEI Nº 12.844/2013 - REGRAS E VIGÊNCIA

A Lei nº 12.844, de 19/07/2013, entre outras regras, altera a Lei nº 12.546/2011 que trata sobre a desoneração da contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha de pagamento.

A Lei é objeto de conversão, com emendas, da Medida Provisória nº 610/2013, que havia incorporado algumas disposições constantes da Medida Provisória nº 612/2013, que dispunha sobre a desoneração da folha de pagamento.

Quanto às regras que haviam sido estabelecidas pela extinta Medida Provisória nº 601/2012, que tratava da inclusão, na desoneração da folha de pagamento, de alguns setores da economia, tais como construção civil e comércio varejista, que teve seu prazo de vigência encerrado em 03/06/2013, cumpre observar que de acordo com o § 10 do art. 62 da Constituição Federal de 1988, não há a possibilidade de incluir na mesma sessão legislativa texto de Medida Provisória não apreciada dentro de outra Medida Provisória.

Setores econômicos do art. 7º da Lei nº 12.546/11:

Até 31/12/2014 contribuirão sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, à alíquota de 2%, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991 (CPP de 20%):

- as empresas do setor de construção civil, enquadradas nos grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0;
- as empresas de transporte ferroviário de passageiros, enquadradas nas subclasses 4912-4/01 e 4912-4/02 da CNAE 2.0;
- as empresas de transporte metroferroviário de passageiros, enquadradas na subclasse 4912-4/03 da CNAE 2.0;
- as empresas de construção de obras de infraestrutura, enquadradas nos grupos 421, 422, 429 e 431 da CNAE 2.0;
- serviços de suporte técnico em equipamentos de informática em geral.

A Lei nº 12.844/2013 ainda dispõe que as empresas relacionadas no inciso IV do caput poderiam antecipar para 04/06/2013 sua inclusão na tributação substitutiva, desde que o recolhimento fosse até o prazo de vencimento, da contribuição substitutiva relativa a junho de 2013, que venceu no dia 19/07/2013.

Para os setores de construção civil dos grupos 412, 432, 433 e 439 do CNAE serão aplicadas as seguintes regras:

I - para as obras matriculadas no CEI até o dia 31 de março de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ocorrer na forma dos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/91, até o seu término;

II - para as obras matriculadas no CEI no período compreendido entre 1º de abril de 2013 e 31 de maio de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ocorrer na forma do caput, até o seu término;

III - para as obras matriculadas no CEI no período compreendido entre 1º de junho de 2013 até o último dia do terceiro mês subsequente ao da publicação da Lei nº 12.844/2013, o recolhimento da contribuição previdenciária poderá ocorrer, tanto na forma substitutiva, como na forma dos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/91;

IV - para as obras matriculadas no CEI após o primeiro dia do quarto mês subsequente ao da publicação da Lei nº 12.844/2013, o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ocorrer na forma do caput, até o seu término;

V - no cálculo da contribuição incidente sobre a receita bruta, serão excluídas da base de cálculo, observado o disposto no art. 9º da Lei nº 12.546/2011, as receitas provenientes das obras cujo recolhimento da contribuição tenha ocorrido na forma dos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/91.

Setores econômicos do art. 8º da Lei nº 12.546/11:

Até 31/12/2014 contribuirão sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, à alíquota de 1%, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991 (CPP de 20%), as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi, aprovada pelo Decreto nº 7.660//2011, nos códigos referidos no Anexo I da Lei nº 12.546/2011, e as atividades a seguir relacionadas:

- de manutenção e reparação de embarcações (Vigência a partir de Novembro/2013);
- de varejo que exercem as atividades listadas no Anexo II da Lei nº 12.844/2013 que altera a Lei nº 12.546/2011 (Vigência a partir de Novembro/2013);
- que realizam operações de carga, descarga e armazenagem de contêineres em portos organizados, enquadradas nas classes 5212-5 e 5231-1 da CNAE 2.0 (Vigência a partir de Janeiro/2014);
- de transporte rodoviário de cargas, enquadradas na classe 4930-2 da CNAE 2.0 (Vigência a partir de Janeiro/2014);
- de transporte ferroviário de cargas, enquadradas na classe 4911-6 da CNAE 2.0 (Vigência a partir de Janeiro/2014); e
- jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens de que trata a Lei nº 10.610//2002, enquadradas nas classes 1811-3, 5811-5, 5812-3, 5813-1, 5822-1, 5823-9, 6010-1, 6021-7 e 6319-4 da CNAE 2.0 (Vigência a partir de Janeiro/2014).

O anexo único da Lei nº 12.546/2011, passa a ser denominado anexo i e passa a vigorar:

- acrescido dos produtos classificados nos códigos da Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI), aprovada pelo Decreto nº 7.660/2011, constantes do Anexo I da Lei nº 12.844/2013;
- acrescido dos produtos classificados nos códigos 9404.10.00 e 9619.00.00 da Tipi;
- subtraído dos produtos classificados no Capítulo 93 e nos códigos 1301.90.90, 7310.21.90, 7323.99.00, 7507.20.00, 7612.10.00, 7612.90.11, 8309.10.00, 8526.10.00, 8526.92.00, 9023.00.00, 9603.10.00, 9603.29.00, 9603.30.00, 9603.40.10, 9603.40.90, 9603.50.00 e 9603.90.00 da Tipi;
- subtraído dos produtos classificados nos códigos 7403.21.00, 7407.21.10, 7407.21.20, 7409.21.00, 7411.10.10, 7411.21.10 e 74.12 da Tipi.
- subtraído dos produtos classificados nos códigos 3006.30.11, 3006.30.19, 7207.11.10, 7208.52.00, 7208.54.00, 7214.10.90, 7214.99.10, 7228.30.00, 7228.50.00, 8471.30, 9022.14.13 e 9022.30.00 da Tipi.

Retenção previdenciária de 3,5%:

No caso de contratação de empresas para a execução dos serviços referidos nos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011 e que estejam relacionados no art. 31 da Lei nº 8.212/91, regulamentados pelo art. 219, § 2º, do Decreto nº 3.048/99, mediante empreitada ou cessão de mão de obra, a empresa contratante deverá reter 3,5% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços.

Enquadramento na regra da desoneração por CNAE:

As empresas para as quais a substituição da contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento pela contribuição sobre a receita bruta estiver vinculada ao seu enquadramento no CNAE deverão considerar apenas o CNAE relativo a sua atividade principal, assim considerada aquela de maior receita auferida ou esperada, não lhes sendo aplicado a regra da proporção prevista no no § 1º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011.

Para os fins acima, a base de cálculo da contribuição previdenciária substitutiva será a receita bruta da empresa relativa a todas as suas atividades.

FISCAL

COMO EMITIR UMA NOTA FISCAL ELETRÔNICA SE FALTAR ENERGIA

Sempre recebemos muitos questionamentos sobre o que fazer quando não se tem energia elétrica e precisamos emitir uma nota fiscal eletrônica.

Além disso, existem dúvidas também sobre a possibilidade de emitir nota avulsa ou algo similar, como uma espécie de "RPS" para a Nota Fiscal Eletrônica, em substituição.

Essa questão é fácil de responder, senão vejamos.

Não existe previsão legal para emissão de nota fiscal avulsa ou algo similar em substituição a Nota Fiscal Eletrônica.

Portanto, a empresa emissora de Nota Fiscal Eletrônica, em hipótese alguma poderá emitir nota fiscal modelo 1 e 1-A ou similar em substituição.

Diante desse cenário, o emissor da Nota Fiscal Eletrônica, deve manter mecanismos físicos para situações de falta de energia elétrica, como por exemplo, notebook e/ou no break, por precaução.

Por fim, lembramos que mesmo na hipótese de falta de energia elétrica, não é possível circular mercadoria sem um documento fiscal hábil, e, além disso, convém ressaltar que a autuação para transporte sem nota fiscal costuma ser solidária (empresa e transportador) em diversos estados do Brasil.

PIS/PASEP E COFINS - PUBLICADA LEI QUE REDUZ A ZERO AS ALÍQUOTAS PARA PRODUTOS DA CESTA BÁSICA

Foi publicada no DOU de 10 de julho de 2013, a Lei nº 12.839, de 09 de julho de 2013, que converteu a Medida Provisória nº 609/2013, e que trata sobre a redução à zero de PIS/Pasep e COFINS devidos no mercado interno e na importação sobre produtos da cesta básica, bem como modifica as Leis nºs 10.147/2000, 10.865/2004, 12.058/2009, 12.350/2010 e 12.599/2012, com a finalidade de ajustar as legislações já vigentes com o novo benefício de redução a zero nas alíquotas de Pis/Pasep e Cofins para os produtos elencados na cesta básica.

Os produtos da cesta básica que usufruem da alíquota zero de PIS/PASEP e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS incidentes na importação e sobre a receita bruta de venda no mercado interno, são:

I - carnes bovina, suína, ovina, caprina e de aves e produtos de origem animal classificados nos seguintes códigos da Tipi:

a) 02.01, 02.02, 0206.10.00, 0206.2, 0210.20.00, 0506.90.00, 0510.00.10 e 1502.10.1;

b) 02.03, 0206.30.00, 0206.4, 02.07, 02.09 e 0210.1 e carne de frango classificada nos códigos 0210.99.00;

c) 02.04 e miudezas comestíveis de ovinos e caprinos classificadas no código 0206.80.00;

II - peixes e outros produtos classificados nos seguintes códigos da Tipi:

a) 03.02, exceto 0302.90.00;

b) 03.03 e 03.04;

III - café classificado nos códigos 09.01 e 2101.1 da Tipi;

IV - açúcar classificado nos códigos 1701.14.00 e 1701.99.00 da Tipi;

V - óleo de soja classificado na posição 15.07 da Tipi e outros óleos vegetais classificados nas posições 15.08 a 15.14 da Tipi;

VI - manteiga classificada no código 0405.10.00 da Tipi;

VII - margarina classificada no código 1517.10.00 da Tipi;

VIII - sabões de toucador classificados no código 3401.11.90 Ex 01 da Tipi;

IX - produtos para higiene bucal ou dentária classificados na posição 33.06 da Tipi;

X - papel higiênico classificado no código 4818.10.00 da Tipi.

Dos produtos mencionados acima, na conversão da Medida Provisória nº 609/2013 na Lei nº 12.839/2013 houve a inclusão do açúcar classificado no código 1701.14.00 da TIPI.

Em relação ao trigo (TIPI 10.01), pré-misturas próprias para fabricação de pão comum (TIPI 1901.20.00 Ex 0), pão comum classificados (TIPI 1905.90.90 Ex 01) e massas alimentícias (TIPI 19.02) não há mais data limite para utilização do benefício de redução à zero de que trata o artigo 1º da Lei nº 10.925/2004. Desta forma, o benefício poderá ser aplicado sem data de fim preestabelecida.

Salienta-se que outra novidade trazida pela Lei nº 12.839/2013 é a aplicação da redução de alíquotas de PIS/Pasep e COFINS a zero também sobre a receita bruta decorrente das saídas do estabelecimento industrial, na industrialização por conta e ordem de terceiros dos bens e produtos classificados nas posições 01.03, 01.05, 02.03, 02.06.30.00, 0206.4, 02.07 e 0210.1 da Tipi.

CADASTRO/SOCIETÁRIO

EIRELI
UMA NECESSÁRIA INOVAÇÃO PARA O EMPRESÁRIO INDIVIDUAL

A Lei nº 12.441/2011, que introduziu a EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada) em nosso ordenamento jurídico, mais precisamente no artigo 980-A do Código Civil Brasileiro, foi uma grande e necessária inovação para o meio empresarial.

Diante da evolução das relações sociais, pela própria natureza das atividades econômicas desenvolvidas, a EIRELI veio trazendo uma importante novidade, que é a limitação da responsabilidade concedida ao empresário, que resolve unilateralmente constituir uma empresa, assumindo seus riscos de forma minuciosa e segura. A abertura de uma empresa sem os chamados sócios "laranjas", àqueles incluídos no quadro societário tão somente para compor a pluralidade de sócios, dá mais transparência e vitalidade ao empresariado.

A estruturação da Empresa Individual de Responsabilidade Limitada é regida pelo Código Civil, e destaca-se que existem alguns requisitos básicos que previamente devem ser analisados (e com cautela), como por exemplo, o capital, que deve ser de, pelo menos, 100 (cem) salários mínimos e ainda totalmente integralizados no ato de constituição da empresa.

Outro requisito importante, é que a pessoa fica limitada a figurar em uma única empresa dessa natureza jurídica. Sobre a transformação do empresário individual ou da sociedade de qualquer modalidade societária em Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, o legislador, visando à manutenção da atividade e em observância ao principio da continuidade da empresa, possibilitou realizá-la, conforme disposto no parágrafo terceiro do artigo 980-A, do Código Civil.

Vale inserir um parêntese, a fim de informar que o Microempreendedor Individual que deseja transformar seu registro, poderá transformá-lo também em EIRELI, obedecendo alguns trâmites.

Por fim, salienta-se que a Lei nº 12.441/2011 necessita de alterações, a fim de corrigir lacunas existentes e formalidades exigidas, uma delas, a exigência de capital mínimo, que acaba afastando a probabilidade de sua constituição por pequenos empreendedores.

MODELO DE PROCEDIMENTOS DE CONDUTA INTERNA E DISCIPLINARES

O relacionamento entre as pessoas no dia a dia deve ser transparente.

O mútuo respeito é fator fundamental para as relações do trabalho.

Assim elaboramos procedimentos de conduta interna e disciplinares, que procurará ajudá-lo a conhecer e praticar seus direitos e responsabilidades na sua vida profissional, portanto você deve compreendê-lo.

Os procedimentos de conduta interna e disciplinares são válidos para todos os empregados da empresa independentemente do nível hierárquico, vigorando sem prejuízo de outros procedimentos e normas estabelecidas pela empresa, Consolidação das Leis do Trabalho e demais Leis relativas à Relação do Trabalho.

SEGURANÇA PATRIMONIAL

REVISTAS:

A empresa, objetivando a segurança dos seus empregados promoverá revistas periódicas em malas, pacotes, embrulhos, etc.

Bem como nos carros que estacionam internamente na empresa, ou aqueles que tenham que entrar para realizar alguma entrega.

FORNECEDORES E CONTRATADOS:

Os fornecedores e contratados somente poderão iniciar o trabalho dentro das dependências da Empresa, após terem firmado contrato, e o Setor de Segurança Patrimonial e Segurança do Trabalho terem verificado se eles atendem todas as regulamentações legais, e os treinamentos devidos.

Somente poderão realizar refeição no restaurante com a autorização da própria empresa de refeição que deverá estabelecer o valor de desconto, e realizá-lo diretamente junto a esta.

VISITANTES: Os setores que necessitarem de autorização para visitantes devem solicitar com antecedência ao Recursos Humanos, enviando e-mail através do Supervisor de Turno ou responsável, para que se possa providenciar o crachá para este fim.

SEGURANÇA NO TRABALHO

Os Empregados antes de iniciar as suas atividades receberão do Setor de Segurança do Trabalho treinamento e Manual de normas de segurança e de proteção no trabalho a fim de evitar acidentes e moléstias profissionais.

O Setor de Segurança do Trabalho determina em quais serviços ou funções é obrigatório o uso de equipamentos de proteção, tais como óculos, protetor auricular, botas, máscaras, capacetes, etc.

Os equipamentos de proteção serão fornecidos gratuitamente e o empregado é responsável pelo seu uso correto e pela sua conservação. Danos culposos serão de responsabilidade do empregado, que sofrerá desconto pela reposição do equipamento.

PROCEDIMENTO EM CASO DE ACIDENTE NO TRABALHO:

Caso ocorra algum tipo de acidente com os empregados, de imediato deverá ser comunicado ao setor de Segurança do Trabalho, inclusive os de pequena gravidade.

Entende-se como acidente de trabalho: batidas cortes, pancadas, etc., enfim todo e qualquer acontecimento que venha a causar perda de tempo durante sua jornada de trabalho.

Caso tenha sido um acidente de trajeto, aquele que ocorre durante a vinda para o trabalho ou seu retorno para casa após este, o acidentado deve comunicar a empresa num prazo de 24h, ou solicitar que algum familiar o faça para que a empresa possa tomar as medidas cabíveis junto ao INSS.

O acidentado deve comparecer ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) para descrever o acidente, colaborar para a confecção da análise do mesmo e sugerir na medida do possível mudanças que visem melhoria na segurança do seu posto de trabalho.

PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS:

Para a segurança dos empregados e salvaguarda do patrimônio da empresa, devem ser atendidas as seguintes normas:

1 - Não fumar nas dependências da empresa;

2 - Alertar o superior do setor para qualquer condição que possa gerar incêndio;

3 - Sair do setor com calma e disciplinadamente, indo pelo caminho e direção indicados, conforme estabelecido no plano de evacuação.

4 - Não voltar em hipótese alguma para buscar algum objeto esquecido: só voltar ao setor quando houver instruções para isso.

CONDUTAS INTERNAS

VISITAS AOS EMPREGADOS:

Entendemos que, por vezes, é inevitável que alguém precise falar com um Empregado. O que será permitido apenas nos casos inadiáveis.

USO DO TELEFONE:

O telefone é um instrumento de trabalho, devendo o usuário atender com cortesia e eficiência, pois os contatos telefônicos são vitais para as boas relações internas e externas da Empresa, no momento do atendimento você está representando a Empresa, é o modo com que você realizar o atendimento que formará a imagem tanto do seu setor para o público interno bem como a imagem da empresa para o público externo. Quando atender a ligação procure dizer o seu setor e o seu nome.

É através das ligações telefônicas que se recebe grande parte dos problemas diários do setor. Por isso estes aparelhos devem estar disponíveis para chamadas de interesse da Empresa. Utilize o telefone para assuntos particulares somente em caso de extrema importância e urgência.

FUMÓDROMO:

Devido a atividade da Empresa e em consonância com a Legislação pertinente a este assunto, é proibido fumar nas dependências da empresa, sendo permitido fumar somente no horário destinado para refeição e descanso, e no local destinado para este fim, que encontra-se devidamente sinalizado.

VESTIÁRIO:

Os empregados dos setores operacionais ao iniciarem na empresa receberão um armário e chave para colocar seus pertences, sendo permitido somente a guarda de roupas e materiais para sua higiene, a empresa não se responsabiliza pela guarda dos materiais.

A Empresa poderá estabelecer revistas no vestiário que será realizada de forma aleatória, e sempre na presença do responsável pelo armário.

Os armários estão disponibilizados no Vestiário, que deve ser mantido sempre limpo e organizado.

O Vestiário será aberto e fechado conforme horário estabelecido pela Segurança do Trabalho e Patrimonial.

Ao se desligar da empresa, desocupe o armário, entregando a chave para a Segurança do Trabalho.

USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS E MATERIAIS:

Os móveis, instrumentos, equipamentos, materiais diversos usados no seu trabalho são de uso exclusivo da empresa. Não devem ser utilizados para fins particulares ou retirados de dentro da Empresa sem a devida autorização. Conserve-os em boas condições de uso. Evite o Desperdício.

Qualquer material ou equipamento que venha a ser perdido, ou que o dano tenha sido provocado por seu mau uso será descontado do Empregado, através do formulário "Autorização de Desconto".

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:

O respeito, disciplina e atenção são fundamentais para o bom relacionamento, procure evitar que relacionamentos afetivos com colegas de trabalho interfiram

em suas atividades profissionais. Seja discreto nas dependências da Empresa. Respeite os colegas de trabalho e superiores.

LOCAL DE TRABALHO:

Todo Empregado tem o seu local específico de trabalho, evite circular fora dele, salvo se solicitado por seu responsável imediato.

DEVERES DOS EMPREGADOS:

São deveres comuns a todos os empregados:

a) Não recusar a cumprir as ordens de seus superiores hierárquicos mantendo suas atividades rigorosamente em dia e exercer as funções indicadas pelos seus superiores;

b) Observar rigorosamente os horários de entrada e saída do serviço, bem como os intervalos para refeições e descanso, não podendo desta forma, deixar seu local de trabalho, exceto com permissão do superior hierárquico;

c) dedicar toda a atenção ao trabalho que estiver realizando, produzindo serviço de boa qualidade e evitando a ocorrência de acidentes, bem como desperdícios de materiais ou de tempo, ou ainda, danos aos equipamentos e utensílios da empresa;

d) Acatar a determinação da revista pessoal por parte do Setor de Segurança Patrimonial, quando da entrada ou saída da empresa;

e) Usar em local visível, quando em serviço, crachá de identificação, não podendo fazer qualquer alteração de cor, aspecto, colar adesivos, etc... No caso de perda ou inutilização de identificação, deverá o empregado dirigir-se ao setor de Segurança Patrimonial, onde nova identificação lhe será fornecida, mediante desconto em seu salário do preço que for fixado pela empresa;

f) Observar rigorosamente as normas do Código Nacional de Trânsito, bem como as instruções baixadas pelo setor competente da fábrica, quando utilizar veículos da empresa, quer em suas dependências, quer fora dela;

g) Usar obrigatoriamente os equipamentos de segurança para o exercício de suas atividades, quando essas assim o exigirem.

PRÁTICAS NÃO PERMITIDAS

01 - Fazer qualquer trabalho para si ou para terceiros, usando máquinas, computadores, equipamentos ou materiais da empresa, dentro ou fora do local de trabalho;

02 - Fumar nas dependências da empresa;

03 - Insultar, difamar, caluniar, agredir ou ameaçar de agressão, superiores, companheiros de serviços, subordinados ou qualquer outra pessoa que se encontre no recinto da empresa;

04 - Assumir atitudes que demonstrem desinteresse pelo serviço e que resultem em queda de produtividade;

05 - Promover dentro da empresa jogos de azar, rifas, sorteios, venda de alimentos ou objetos, distribuição de qualquer publicidade ou impresso estranho ao serviço;

06 - Apropriar-se de documentos da empresa, ainda que, sob forma de simples cópia, revelar assuntos confidenciais neles contidos, divulgar matéria de interesse da empresa, sem a devida autorização;

07 - Sair da empresa ou de seus escritórios, com objetos pertencentes a empresa ou entrar em suas dependências portando máquina fotográfica, rádio, ferramenta ou qualquer outro objeto incompatível com o serviço, salvo com expressa permissão do superior imediato;

08 - Participar dentro das áreas da empresa de algazarras, correrias, jogos e brincadeiras não condizentes com a disciplina da empresa;

09 - Trazer bebidas alcoólicas para as dependências da empresa, ingeri-las durante o serviço ou apresentar-se alcoolizado durante o horário de trabalho;

10 - Recusar o uso de equipamentos de segurança obrigatórios para a sua atividade;

11 - Marcação do ponto de um empregado para o outro, constituindo JUSTA CAUSA para dispensa, desde que comprovada a má fé;

12 - Uso da Internet e e-mail para fins particulares.

PENALIDADES

Ao empregado que infringir as disposições das normas internas, procedimentos e conduta interna, bem como as normas legais vigentes a respeito, será passível de penalidades.

A penalidade será aplicada somente após esgotadas todas as possibilidades de entendimento, orientação e acompanhamento.

Quando se tornar necessária a aplicação de medidas disciplinares, deverá ser observada as seguintes condições:

- Apure os fatos, oferecendo ao empregado oportunidade de expor a sua versão do caso;
- Caso seja necessário, investigue outras fontes de informação;
- Leve em consideração todas as conseqüências antes de tomar a decisão;
- Discuta o fato com seu superior imediato;
- Consulte previamente Recursos Humanos para análise das implicações jurídicas.

As penalidades disciplinares são:

1 - Advertência verbal;
2 - Advertência por escrito;
3 - Suspensão por um dia;
4 - Suspensão por dois dias;
5 - Suspensão por três dias;
6 - Demissão por JUSTA CAUSA conforme artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ Advertência Verbal

Entenda-se por advertência a ação de advertir, no sentido de censurar, chamar a atenção, verbalmente.

É a penalidade mais branda, aplicável a infrações de natureza leve, cabível nos casos de ação ou omissão que resulte em algumas irregularidades, tendo apenas caráter moral.

§ Advertência escrita

A advertência é um aviso por escrito ao empregado para que tome conhecimento do comportamento que não atende as normas da empresa e que advêm de reincidência. Informando que o contrato de trabalho poderá até ser rescindido por Justa Causa se não houver uma reiteração do seu comportamento. Também de caráter moral. Pode ser aplicada no caso de infrações médias ou na reincidência de infrações leves, já advertidas verbalmente.

§ Suspensão

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta. Esta falta terá que ser bastante grave, pois haverá prejuízo ao empregado e ao empregador.

§ Dispensa por Justa Causa.

Para a aplicação da Justa Causa, será necessário que se reúna provas concretas a respeito dos atos praticados pelo empregado, devendo ser encaminhado e analisado previamente com o Recursos Humanos.

A Justa Causa pode ser definida como o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. Como sinônimo de Justa Causa, termo mais utilizado, é a falta grave.

Para configuração da JUSTA CAUSA, o ato ilícito ou faltoso, precisa ser atual, sendo também necessário que haja imediatidade entre a prática do ato e a punição. A falta de imediatidade pode levar a presunção de perdão da falta cometida.

Somente no caso da aplicação de desídia será necessário aplicar diversas punições conforme descrito, nos outros casos a demissão deve ser IMEDIATA, e por JUSTA CAUSA.

Caso aplique suspensão ou advertência não poderá de imediato aplicar a Justa Causa. É o princípio legal conhecido como “non bis in idem”. Não se pode aplicar a uma mesma ação dois tipos de punição.

A Justa Causa, para configurar-se, deve constar da relação que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta em seu art. 482.

CONTÁBIL

REGIME NÃO CUMULATIVO DE PIS/PASEP E COFINS - CRÉDITO COM ALUGUÉIS DE PRÉDIOS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As despesas com aluguéis de prédios, máquinas e equipamentos, pagos à pessoa jurídica e utilizados nas atividades da empresa, geram direito a crédito de Pis/Pasep e Cofins, na sistemática não cumulativa.

Destaca-se, todavia, que é vedado, desde 31/07/2004, o crédito relativo a aluguel de bens que já tenham integrado o patrimônio da pessoa jurídica (art. 31 da Lei nº 10.865, de 2004). Essa medida visa coibir que o contribuinte aliene os bens de sua propriedade, que não gerem mais créditos, e passe a alugá-los como única finalidade de ter mais uma opção de crédito.

É importante frisar que a presente hipótese não está ligada necessariamente ao setor fabril. Dessa forma, mesmo a despesa com aluguel relativa a parte administrativa gera crédito das contribuições. O crédito também é admitido na atividade comercial e na prestação de serviços.

MINISTÉRIO DA FAZENDA
SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL
SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 14, DE 15/09/2010 (DOU DE 13/10/2010)

ASSUNTO: Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - Cofins.

EMENTA: CRÉDITO. ALUGUEL. VEÍCULOS.

Somente geram direito ao desconto de créditos, para fins de determinação dos valores devidos da Cofins, nos moldes da disciplina introduzida pela Lei nº 10.833, de 2003, as despesas com aluguel de prédios, máquinas e equipamentos utilizados nas atividades da empresa, pagos a pessoa jurídica, não se enquadrando no dispositivo as despesas com aluguéis de caminhões ou outros tipos de veículos automotores.

ASSUNTO: Contribuição para o PIS/Pasep.

EMENTA: CRÉDITO. ALUGUEL. VEÍCULOS.

Somente geram direito ao desconto de créditos, para fins de determinação dos valores devidos da Contribuição para o PIS/Pasep, nos moldes da disciplina introduzida pela Lei nº 10.637, de 2002, as despesas com aluguel de prédios, máquinas e equipamentos utilizados nas atividades da empresa, pagos a pessoa jurídica, não se enquadrando no dispositivo as despesas com aluguéis de caminhões ou outros tipos de veículos automotores.

IRPJ - UTILIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA BASE PRESUMIDA DE 32% PARA 16%

A pessoa jurídica que atua no ramo de "prestação de serviços em geral" e adota o Lucro Presumido como forma de tributação poderá aplicar a presunção de 16% para encontrar a base de cálculo do IRPJ quando obedecer cumulativamente as seguintes regras:

- Faturamento Anual de até R$ 120.000,000 (cento e vinte mil reais);
- Exclusivamente Prestadora de Serviços; e
- Não exercer profissão de natureza intelectual (RIR/99, art. 647).

Oportuno destacar que a pessoa jurídica que houver utilizado o percentual de 16% para apuração da base de cálculo do imposto trimestral, cuja receita bruta acumulada até determinado mês do ano-calendário exceder o limite de R$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), ficará sujeita ao pagamento da diferença do imposto postergado, apurado em relação a cada trimestre transcorrido.

A diferença deverá ser paga até o último dia útil do mês subsequente ao trimestre em que ocorreu o excesso de faturamento.

Base Legal: Art. 519, §§ 4º ao 7º, do Decreto nº 3000/99 (RIR/99).

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
06/09	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DACON - Competência 07/2013
10/09	IPI - Competência 08/2013 - 2402.20.00
13/09	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 07/2013
16/09	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 08/2013
20/09	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 07/2013 GPS (Empresa) - Competência 08/2013 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 07/2013
25/09	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/09	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 UNIÃO LTDA. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 100 exemplares - Cod. 00336

ESCRITÓRIO CONTÁBIL UNIÃO
Assessoria Contábil e Empresarial
Roberto Rabelko
Responsável Técnico
CO-CRC/PR 25572/O-2
escrituniao@escrituniao.com.br
www.escrituniao.com.br
(42) 3522-2028