



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

DEZEMBRO/2012

ENCARTE

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

- DURAÇÃO DAS FÉRIAS
- FÉRIAS COLETIVAS
- EMPREGADOS MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 ANOS
- DESCONTO DE FALTAS
- FALTAS JUSTIFICADAS
- RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- EMPREGADO COM TEMPO DE SERVIÇO INFERIOR AO DAS FÉRIAS COLETIVAS
- CÔMPUTO DOS ADICIONAIS
- ÉPOCA DO PAGAMENTO
- PENALIDADES

Destaques do Mês

VEJA COMO PROCEDER
EM RELAÇÃO AO
CONTRATO DE
TRABALHO QUANDO O
EMPREGADO É PRESO

RESCISÃO
SEM JUSTA
CAUSA
**RESCISÃO POR
JUSTA CAUSA**

BASE DE
CÁLCULO IRPJ
E CSLL NO
LUCRO
PRESUMIDO

**RECEITA FEDERAL
LIBERA INSCRIÇÃO
GRATUITA DE CPF
ATRAVÉS DA
INTERNET**

FORMA DE
PAGAMENTO DE
JUROS SOBRE
O CAPITAL
PRÓPRIO

PESSOAL



VEJA COMO PROCEDER EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO QUANDO O EMPREGADO É PRESO

Muitas dúvidas surgem quando o empregador toma conhecimento de que seu empregado encontra-se preso.

As dúvidas mais comuns são no sentido de como ficará o contrato de trabalho e se poderá ser feita a rescisão do contrato de trabalho, neste caso, o empregado encontra-se impossibilitado de prestar serviço.

CONTRATO DE TRABALHO

No período em que o empregado encontra-se privado de sua liberdade, aguardando julgamento na cadeia, sem ainda ser condenado, o entendimento é que seu contrato de trabalho permanecerá suspenso, pois está impedido de desempenhar as funções para as quais foi contratado.

Neste caso, para se resguardar de um possível questionamento perante a fiscalização, o empregador deve requerer à autoridade competente a certidão do recolhimento à prisão de seu empregado.

Também é aconselhável que o empregador notifique ao empregado, via postal, de preferência com AR (Aviso de Recebimento), que seu contrato de trabalho ficará suspenso até a definição da sua situação por meio de uma sentença judicial.

ENCARGOS SOCIAIS

Como não existe prestação de serviços, durante o período de suspensão do contrato de trabalho não haverá pagamento de salários e, conseqüentemente, o empregador não terá que depositar o FGTS, bem como não existirá valor a ser recolhido a título de contribuição previdenciária.

Contudo, cabe ressaltar que se o empregado trabalhou alguns dias do mês antes de sua prisão, estes dias devem ser pagos e haverá a incidência dos encargos sociais.

FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Não existe previsão de ser computado o período de suspensão do contrato de trabalho como tempo de serviço para efeito de pagamento de férias, 13º salário e outras verbas salariais.

HIPÓTESES DE RESCISÃO

Considerando que antes da condenação na esfera criminal o empregado privado de sua liberdade tem seu contrato de trabalho suspenso, o empregador somente poderá proceder à rescisão desde que observadas as condições a seguir:

RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

Quando o empregado for absolvido de suas acusações, poderá retornar ao trabalho na função que ocupava anteriormente, sem que exista qualquer estabilidade prevista em lei.

Nesta situação, o empregador poderá dispensá-lo, sem justa causa, pagando todas as indenizações previstas na legislação trabalhista.

RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Conforme estipula a alínea "d" do artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, na hipótese de condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

Para este tipo de rescisão de contrato devem ser atendidos dois requisitos, a saber:

- a) sentença condenatória transitada em julgado; e
- b) inexistência de suspensão de execução da pena.

a) Sentença Condenatória Transitada em Julgado.

Entre os direitos e garantias fundamentais do artigo 5º da Constituição Federal/88, o constituinte colocou a liberdade do indivíduo como regra, e a prisão, como exceção, consagrando o princípio da não culpabilidade.

Cabe dizer que ninguém é culpado de nada enquanto não transitar em julgado a sentença penal condenatória; ou seja, ainda que condenado por sentença judicial, o acusado continuará presumidamente inocente até que encerrem todas as possibilidades para o exercício de seu direito à ampla defesa.

Assim, sem o trânsito em julgado, qualquer restrição à liberdade terá finalidade meramente cautelar.

b) Inexistência de Suspensão de Execução da Pena.

É quando não tenha havido a suspensão da execução da pena que foi imposta pelo fato do réu não se adequar aos requisitos da lei e ao cumprimento das condições que lhes forem infligidas.

Portanto, é importante que o empregador tenha conhecimento de que o que justifica a justa causa não é a condenação em si, mas o efeito causado diretamente no contrato de trabalho, pois caso a condenação criminal resulte em perda da liberdade do empregado (pena restritiva de liberdade), a manutenção do vínculo empregatício se tornará impossível por faltar um dos requisitos essenciais desse vínculo que é a pessoalidade.

PREENCHIMENTO NO CASO DE RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Se houver a sentença condenatória transitada em julgado, o empregador poderá dispensar o empregado por justa causa, informando a movimentação do trabalhador com o Código H – "Rescisão, com justa causa, por iniciativa do empregador".

ANOTAÇÃO NA CTPS

O empregador está proibido de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Sendo assim, nenhuma anotação na CTPS do empregado pode ser feita acerca do motivo da suspensão contratual ou da rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, pois sujeita o empregador a multa de R\$ 201,27 e a possibilidade do pagamento de indenização por danos morais.

EXTINÇÃO DA EMPRESA

O TST (Tribunal Superior do Trabalho), através da Súmula 173, se posicionou no sentido de que com a cessação das atividades da empresa é extinto, automaticamente, o vínculo empregatício, sendo devidos os salários até a data da extinção.

Com base no posicionamento do TST, entendemos que, durante o período de suspensão contratual, poderá ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, na hipótese de extinção da empresa, tendo em vista que a inexistência de uma das partes impede a manutenção do contrato de trabalho.

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 01/04/2010, seu período aquisitivo vai de 01/04/2010 a 31/03/2011. O segundo período vai de 01/04/2011 a 31/03/2012 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.

FISCAL



BASE DE CÁLCULO IRPJ E CSLL NO LUCRO PRESUMIDO

Base de Cálculo IRPJ (15%)

Atividades	Percentuais	Percentuais Reduzidos da Receita Anual até R\$120 mil	
Comércio e Indústria	8%	Atividades que não podem se beneficiar da redução do percentual.	
Serviços de transporte de cargas	8%		
Sobre a Receita Bruta dos serviços hospitalares	8%		
Sobre a Receita Bruta de construção por empreitada, quando houver emprego de materiais na modalidade total, fornecendo o empreiteiro todos os materiais indispensáveis à sua execução, sendo tais materiais incorporados à obra (IN RFB nº 1.234/2012, artigos 2º, § 7º, e 38, inciso II).	8%		
Loteamento de Terrenos, incorporação imobiliária e venda de imóveis construídos ou adquiridos para revenda	8%		
Serviços de Transporte de Passageiros	16%		
Revenda de Combustíveis derivados de petróleo e álcool, inclusive gás	1,6%		
Prestadores de Serviços relativos ao exercício de profissões legalmente regulamentada, inclusive escolas (S/C do antigo regime do DL 2.397)	32%		
Intermediação de negócios, inclusive corretagem (seguros, imóveis, dentre outros) e as de representação comercial	32%		16%
Administração, locação ou cessão de bens imóveis, e móveis	32%		16%
Construção por administração ou por empreitada unicamente de mão de obra	32%		16%
Prestação de serviços de gráfica, com ou sem fornecimento de material, em relação à receita bruta que não decorra de atividade comercial ou industrial	32%		16%
Prestação de serviços de suprimento de água tratada e coleta de esgoto e exploração de rodovia mediante cobrança de pedágio (Ato Declaratório COSIT nº16/2000)	32%		16%
Diferencial entre o valor de venda e o valor de compra de veículos usados	32%		16%

Base de Cálculo CSLL (9%)

Atividades	Percentuais
Comércio e Indústria	12%
Serviços de transporte de cargas	12%
Sobre a Receita Bruta dos serviços hospitalares	12%
Sobre a Receita Bruta de construção por empreitada, quando houver emprego de materiais na modalidade total, fornecendo o empreiteiro todos os materiais indispensáveis à sua execução, sendo tais materiais incorporados à obra (IN RFB nº 1.234/2012, artigos 2º, § 7º, e 38, inciso II).	12%

Atividades	Percentuais
Loteamento de Terrenos, incorporação imobiliária e venda de imóveis construídos ou adquiridos para revenda	12%
Serviços de Transporte de Passageiros	32%
Revenda de Combustíveis derivados de petróleo e álcool, inclusive gás	12%
Prestadores de Serviços relativos ao exercício de profissões legalmente regulamentada, inclusive escolas (S/C do antigo regime do DL 2.397)	32%
Intermediação de negócios, inclusive corretagem (seguros, imóveis, dentre outros) e as de representação comercial	24%
Administração, locação ou cessão de bens imóveis, e móveis	32%
Construção por administração ou por empreitada unicamente de mão de obra	32%
Prestação de serviços de gráfica, com ou sem fornecimento de material, em relação à receita bruta que não decorra de atividade comercial ou industrial	32%
Prestação de serviços de suprimento de água tratada e coleta de esgoto e exploração de rodovia mediante cobrança de pedágio (Ato Declaratório COSIT nº16/2000)	32%
Diferencial entre o valor de venda e o valor de compra de veículos usados	32%

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

RECEITA FEDERAL LIBERA INSCRIÇÃO GRATUITA DE CPF ATRAVÉS DA INTERNET

A inscrição no CPF já pode ser feita de forma gratuita no site da RFB e funcionará 24 horas por dia, inclusive nos feriados.

Encontra-se disponível no endereço eletrônico da Receita Federal do Brasil (RFB), desde 02 de agosto de 2012, o serviço gratuito de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), no link "Inscrição CPF Internet".

O pedido de inscrição CPF pela internet consiste no preenchimento de formulário eletrônico específico, com os seguintes dados do solicitante: nome, data de nascimento, título de eleitor, sexo, nome de mãe, naturalidade, endereço, telefone fixo e celular.

Ao final da solicitação de inscrição efetivada com sucesso, será gerado, automaticamente, o número de inscrição no CPF e o Comprovante de Inscrição no CPF. O solicitante deverá anotar esse número ou imprimir o comprovante. Este documento poderá ser impresso de imediato ou, posteriormente, quantas vezes forem necessárias, sem qualquer ônus para o solicitante.

Apenas nos casos em que haja inconsistência nos dados informados pelo solicitante que impossibilite a efetivação de sua inscrição, ele será devidamente orientado a dirigir-se a unidade de atendimento das conveniadas (ECT, BB e CEF) para fins de proceder a solicitação de inscrição no CPF.

A Inscrição do CPF na Internet não acaba com os canais tradicionais de atendimento CPF, realizados pela ECT, BB e CEF. Desse modo, a pessoa física que possuir título de eleitor poderá solicitar sua inscrição no CPF tanto pela internet quanto por intermédio dessas entidades conveniadas.

CONTÁBIL



FORMA DE PAGAMENTO DE JUROS SOBRE O CAPITAL PRÓPRIO

Se a opção tributária da pessoa jurídica for o Lucro Real, cabe aos administradores avaliar a possibilidade de pagamento ou creditamento de Juros Sobre Capital Próprio para os sócios ou acionistas.

A pessoa jurídica poderá deduzir os juros pagos ou creditados individualizadamente a titular, sócios ou acionistas, a título de remuneração do capital próprio, calculados sobre as contas do patrimônio líquido e limitados à variação, pro rata dia, da Taxa de Juros de Longo Prazo – TJLP (Lei 9.249/1995, art. 9º).

IR FONTE

Os juros ficarão sujeitos à incidência do imposto de renda na fonte pela alíquota de 15% (Lei 9.249/1995, art. 9º, § 2º).

DIVIDENDOS

O valor dos juros pagos ou creditados pela pessoa jurídica, a título de remuneração do capital próprio, poderá ser imputado ao valor dos dividendos de que trata o art. 202 da Lei 6.404/1076.

LIMITES DE DEDUTIBILIDADE

O montante dos juros remuneratórios do patrimônio líquido passível de dedução para efeitos de determinação do lucro real e da base de cálculo da contribuição social limita-se ao maior dos seguintes valores:

- I - 50% (cinquenta por cento) do lucro líquido do exercício antes da dedução desses juros; ou
- II - 50% (cinquenta por cento) do somatório dos lucros acumulados e reserva de lucros, sem computar o resultado do período em curso.

Para os efeitos do limite referido no item I, o lucro líquido do exercício será aquele após a dedução da contribuição social sobre o lucro líquido e antes da dedução da provisão para o imposto de renda, sem computar, porém, os juros sobre o patrimônio líquido.

TRATAMENTO DO IR FONTE

Os juros sofrerão retenção de IRF pela alíquota de 15%. No beneficiário pessoa jurídica, se tributada pelo lucro real, a fonte será considerada como antecipação do devido ou compensada com o que houver retido por ocasião do pagamento ou crédito de juros, a título de remuneração do capital próprio, a seu titular, sócios ou acionistas.

No caso de tributação pelo Lucro Presumido ou Arbitrado, a fonte será considerada como antecipação do devido.

Nos demais casos, os rendimentos pagos a pessoa jurídica, mesmo que isenta, ou a pessoa física, serão considerados tributados exclusivamente na fonte.

No caso de juros pagos a pessoa física, a tributação é definitiva, não se compensando nem se adicionando aos demais rendimentos tributáveis.

Base: parágrafo 3 do art. 9 da Lei 9.249/1995.

CONTABILIZAÇÃO DOS JUROS

Os juros pagos ou recebidos, serão contabilizados, segundo a legislação tributária, respectivamente, como despesa financeira ou receita financeira.

O efetivo pagamento ou crédito dos juros fica condicionado à existência de lucros, computados antes da dedução dos juros, ou de lucros acumulados, em montante igual ou superior ao valor de duas vezes os juros a serem pagos ou creditados.

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA (%)
Até 1.174,86	8,00
De 1.174,87 Até 1.958,10	9,00
De 1.958,11 Até 3.916,20 (Teto máximo, contribuição de R\$ 430,78)	11,00

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.026,77	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R\$ 1.026,78 até R\$ 1.711,45	O que exceder a R\$ 1.026,77 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 821,41.
Acima	R\$ 1.711,45	O valor da parcela será de R\$ 1.163,76 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.637,11	Isento	R\$ 0,00
De 1.637,12 até 2.453,50	7,5 %	R\$ 122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15 %	R\$ 306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5 %	R\$ 552,15
Acima de 4.087,65	27,5 %	R\$ 756,53
Dedução de dependente:	-	R\$ 164,56

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
Limite Faixa	Valor
Até 608,80	31,22
Superior a 608,81 e igual ou inferior a 915,05	22,00

INSS			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 622,00	20%	R\$ 124,40
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 622,00	11%	R\$ 68,42
VALOR MÁXIMO	R\$ 3.916,20	20%	R\$ 783,24

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/12	FGTS CAGED
10/12	IPI - Competência 11/2012 - 2402.20.00
17/12	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2012
20/12	GPS (Empresa) - Competência 11/2012 IRRF (Empregados) - Fato Gerador 11/2012 2ª PARCELA DO 13º SALÁRIO SIMPLES NACIONAL
24/12	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/12	IRPJ - Lucro Real CSLL - Lucro Real 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 Rabeiko
Responsável Técnico
CO-CRC/PR 25572/O-2

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