

INFORMATIVO

Waskys

Contabilidade e Consultoria Empresarial

CRC/RS 3595

MAIO/2014

Fone: (51) 3224.8400

www.waskys.com.br

comercial@waskys.com.br

Rua General Vitorino, 330 - 9º Andar - Centro - Porto Alegre - RS - CEP 90020-171



SALÁRIO-FAMÍLIA

ENCARTE

DIREITO AO BENEFÍCIO
MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO
CADERNETA DE VACINAÇÃO
COMPROVAÇÃO DE FREQUÊNCIA ESCOLAR
SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO
EMPREGADA EM SALÁRIO-MATERNIDADE
EMPREGADO EM BENEFÍCIO PELO INSS

AS PERDAS NO RECEBIMENTO
DE CRÉDITOS DECORRENTES
DAS ATIVIDADES
DA PESSOA JURÍDICA PODERÃO SER
DEDUZIDAS COMO DESPESAS



O QUE DETERMINA A
LEGISLAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO
DO MENOR APRENDIZ?

Destques do Mês

USO DO
CIGARRO NO
AMBIENTE DE
TRABALHO, É
PROIBIDO?

NA OCORRÊNCIA DE UM
ACIDENTE FATAL EM OBRA
DE CONSTRUÇÃO CIVIL, QUAIS
OS PROCEDIMENTOS A
SEREM ADOTADOS?

MICRO
EMPREENDEDOR
INDIVIDUAL - REGRAS
APLICÁVEIS PARA
DESENQUADRAMENTO

ISENÇÃO DE IR SOBRE
PARTICIPAÇÃO NOS
LUCROS
EMPRESARIAIS SOBE
PARA R\$ 6.270,00

PESSOAL

USO DO CIGARRO NO AMBIENTE DE TRABALHO, É PROIBIDO?

Mais que o fato de proibir ou limitar a possibilidade do consumo de cigarro no ambiente de trabalho está a preocupação, o cuidado e a prevenção da saúde do trabalhador por parte da empresa.

Não são raros os casos em que o empregado fumante, num primeiro momento, critica as normas impostas pela empresa, alegando até o direito à liberdade garantida pela Constituição Federal, mas que ao longo do tempo, comprova o benefício que estas normas podem gerar que é, para muitos, a redução ou o próprio abandono do vício.

A legislação, através da Lei 9.294/96, regulamentada pelo Decreto 2.018/96, proíbe o uso de cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos ou de qualquer outro produto fumígeno, derivado ou não do tabaco, em recinto coletivo, privado ou público, salvo em área destinada exclusivamente a esse fim, devidamente isolada e com arejamento conveniente.

Incluem-se nas disposições desta lei os locais mencionados abaixo:

- as repartições públicas, os hospitais e postos de saúde;
- as salas de aula e as bibliotecas;
- os recintos de trabalho coletivo e as salas de teatro e cinema;
- nas aeronaves e demais veículos de transporte coletivo.

Da mesma forma, a Norma Regulamentadora NR-5, de que trata da obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que tem como objetivo a prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho, tem como incumbência inclusive, a promoção de programas relacionados à segurança e saúde do trabalhador como campanhas educativas demonstrando os efeitos nocivos do tabagismo.

Portanto, quando o empregador estabelece normas internas que coíbe o uso do cigarro no ambiente de trabalho que seja compartilhado com outros colegas de trabalho ou de terceiros, está simplesmente cumprindo com a determinação da lei.

DIREITO DO TRABALHADOR NÃO FUMANTE

Como há esta previsão legal proibindo o uso de cigarros nos ambientes acima citados, passa a ser um direito do trabalhador não fumante de exigir do empregador que tais condições sejam garantidas, podendo até, uma vez comprovado doenças cancerígenas desenvolvidas pelo tabagismo no ambiente de trabalho, reivindicar indenização pelo dano causado.

Neste contexto, por exemplo, estão os trabalhadores de bares e restaurantes que convivem diuturnamente com esta situação, onde o nível de monóxido de carbono expirado pelos garçons (fumantes passivos), depois de uma jornada de 8 (oito) a 12 (doze) horas de trabalho por dia, tem se mostrado de grande quantidade.

Embora haja restaurantes que estabelecem áreas para clientes fumantes e não fumantes, muitas vezes esta mesma disciplina não acontece em relação aos garçons, que acabam tendo que atender clientes em áreas reservadas para fumantes.

Em relação às empresas, cabe ao empregador estabelecer locais reservados, arejados e de preferência com certa distância de locais públicos ou que não sejam próximos ao ambiente de trabalho da coletividade.

Não é o fato, por exemplo, de que todos em determinado setor ou sala fumam, que a empresa poderá autorizar o consumo de cigarro por estes empregados. O fato de ser um local fechado e que pode ser frequentado por outros empregados de outros setores, é o suficiente para se proibir o consumo neste local.

CAMPANHAS E

ACOMPANHAMENTO MÉDICO

Está comprovado e é um alerta da Organização Mundial de Saúde (OMS), que uma entre quatro pessoas do planeta fuma. No Brasil, aproximadamente 40% da população acima de 12 (doze) anos fuma ou já experimentou o cigarro. Deste total, aproximadamente 9% desenvolveram o vício.

Doenças como infartos, câncer, derrames, obstrução de artérias e até perda de membros, são alguns dos males que a dependência do cigarro pode acarretar.

As empresas que se preocupam em atender à legislação e a busca da manutenção da saúde de seu empregado e da qualidade de vida e de produtividade, desenvolvem campanhas ou programas periodicamente para conscientizar seus empregados.

Concomitantemente, há também um controle e acompanhamento do Médico do Trabalho através do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), que busca tratamentos visando, senão o controle total do fumante, a diminuição do uso do cigarro, seja no trabalho ou no convívio social e familiar.

A REALIDADE PARA CANDIDATOS ÀS VAGAS DE EMPREGO

É notório a realidade que muitos candidatos fumantes estão encontrando no momento de enfrentar a busca por uma vaga de emprego. Há empresas que, seja pela atividade que exerce ou pela função específica da vaga, não estão mais contratando fumantes.

Além disso, as empresas em busca de maior produtividade, menor perda de tempo de trabalho, diminuição do absenteísmo e de custo, adotam a norma de que em caso de igualdade de competências entre dois candidatos, contratam quem não tem o vício.

Como tudo hoje é levado em consideração em se tratando de produtividade e de custo, há pesquisas que demonstram estatisticamente que os fumantes acabam gerando um custo maior para as empresas, seja pela contagem do tempo de parada para fumar, pelas conversas entre um e outro fumante, pela utilização com consultas e exames do plano de saúde ou pelas internações ou cirurgias advindas do tabagismo.

NA OCORRÊNCIA DE UM ACIDENTE FATAL EM OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL, QUAIS OS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS?

Em caso de ocorrência de acidente fatal, é obrigatória a adoção das seguintes medidas (Subitem 18.31 da Norma Regulamentadora nº 18):

a) comunicar o acidente fatal, de imediato, à autoridade policial competente e ao órgão regional do Ministério do Trabalho, que repassará imediatamente ao sindicato da categoria profissional do local da obra;

b) isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente e pelo órgão regional do Ministério do Trabalho.

A liberação do local poderá ser concedida após a investigação pelo órgão regional competente do Ministério do Trabalho, que ocorrerá num prazo máximo de 72 horas, contado do protocolo de recebimento da comunicação escrita ao referido órgão.

Além dos procedimentos citados em matéria de Segurança do Trabalho, deve ainda o empregador fazer a comunicação do acidente de trabalho, de imediato, para o INSS, na forma do art. 22 da Lei nº 8.213/91 e do art. 355 e seguintes da IN/INSS nº 45/10.

AS PERDAS NO RECEBIMENTO DE CRÉDITOS DECORRENTES DAS ATIVIDADES DA PESSOA JURÍDICA PODERÃO SER DEDUZIDAS COMO DESPESAS

TRATAMENTO FISCAL

As perdas no recebimento de créditos decorrentes das atividades da Pessoa Jurídica poderão ser deduzidas como despesas, para determinação do Lucro Real.

DEDUTIBILIDADE

Poderão ser registrados como perda os créditos:

I - em relação aos quais tenha havido a declaração de insolvência do devedor, em sentença emanada do Poder Judiciário;

II - sem garantia, de valor:

a) até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por operação, vencidos há mais de seis meses, independentemente de iniciados os procedimentos judiciais para o seu recebimento;

b) acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por operação, vencidos há mais de um ano, independentemente de iniciados os procedimentos judiciais para o seu recebimento, porém, mantida a cobrança administrativa;

c) superior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), vencidos há mais de um ano, desde que iniciados e mantidos os procedimentos judiciais para o seu recebimento;

III - com garantia, vencidos há mais de dois anos, desde que iniciados e mantidos os procedimentos judiciais para o seu recebimento ou o arresto das garantias;

IV - contra devedor declarado falido ou Pessoa Jurídica declarada concordatária, relativamente à parcela que exceder o valor que esta tenha se comprometido a pagar. A parcela do crédito, cujo compromisso de pagar não houver sido honrado pela empresa concordatária, poderá, também, ser deduzida como perda.

No caso de contrato de crédito em que o não pagamento de uma ou mais parcelas implique o vencimento automático de todas as demais parcelas vincendas, os limites a que se referem as alíneas "a" e "b" do inciso II (acima) serão considerados em relação ao total dos créditos, por operação, com o mesmo devedor.

Considera-se crédito garantido o proveniente de vendas com reserva de domínio, de alienação fiduciária em garantia ou de operações com outras garantias reais.

No caso de crédito com empresa em processo falimentar ou de concordata, a dedução da perda será admitida a partir da data da decretação da falência ou da concessão da concordata, desde que a credora tenha adotado os procedimentos judiciais necessários para o recebimento do crédito.

Não será admitida a dedução de perda no recebimento de créditos com Pessoa Jurídica que seja controladora, controlada, coligada ou interligada, bem como com Pessoa Física que seja acionista controlador, sócio, titular ou administrador da Pessoa Jurídica credora, ou parente até o terceiro grau dessas Pessoas Físicas.

Considera-se operação a venda de bens, a prestação de serviços, a cessão de direitos, a aplicação de recursos financeiros em operações com títulos e valores mobiliários, constante de um único contrato, no qual esteja prevista a forma de pagamento do preço pactuado, ainda que a transação seja realizada para pagamento em mais de uma parcela.

No caso de empresas mercantis, a operação será caracterizada pela emissão da fatura, mesmo que englobe mais de uma nota fiscal. Salienta-se que é obrigatória a emissão de fatura de venda mercantil, sempre que o prazo previsto para pagamento for igual ou superior a 30 dias (Lei nº 5.474/68).

REGISTRO CONTÁBIL DAS PERDAS

Os registros contábeis das perdas admitidas pela Lei 9.430/96 serão efetuados a débito de conta de resultado e a crédito:

I - de conta do ativo que registre o crédito, no caso do mesmo estar vencido a mais de seis meses e não ser

superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);

II - de conta redutora do crédito, nas demais hipóteses.

Os valores registrados na conta redutora poderão ser baixados definitivamente em contrapartida à conta que registre o crédito, a partir do período de apuração em que se completar cinco anos do vencimento sem que o mesmo tenha sido liquidado pelo devedor.

Ocorrendo a desistência da cobrança pela via judicial, antes de decorridos cinco anos do vencimento do crédito, a perda eventualmente registrada deverá ser estornada ou adicionada ao Lucro Líquido, para determinação do Lucro Real correspondente ao período de apuração em que se der a desistência, com exceção para os créditos sem garantia, até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), vencidos a mais de seis meses e até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) vencidos a mais de um ano, pois para os referidos casos não há necessidade de cobrança judicial.

Na hipótese de desistência da cobrança pela via judicial, o imposto será considerado como postergado desde o período de apuração em que tenha sido reconhecida a perda.

Se a solução da cobrança se der em virtude de acordo homologado por sentença judicial, o valor da perda a ser estornado ou adicionado ao Lucro Líquido para determinação do Lucro Real será igual à soma da quantia recebida com o saldo a receber renegociado, não sendo aplicável o disposto no parágrafo anterior.

ENCARGOS FINANCEIROS DE CRÉDITOS VENCIDOS

Após dois meses do vencimento do crédito, sem que tenha havido o seu recebimento, a Pessoa Jurídica credora poderá excluir do Lucro Líquido, para determinação do Lucro Real, o valor dos encargos financeiros incidentes sobre o crédito, contabilizado como receita, auferido a partir do prazo definido.

Ressalvadas as hipóteses dos créditos vencidos cujo valor não excede a R\$ 30.000,00, o disposto somente se aplica quando a Pessoa Jurídica houver tomado as providências de caráter judicial necessárias ao recebimento do crédito.

Os valores excluídos deverão ser adicionados no período de apuração em que, para os fins legais, se tornarem disponíveis para a Pessoa Jurídica credora ou em que reconhecida a respectiva perda.

A partir da citação inicial para o pagamento do débito, a Pessoa Jurídica devedora deverá adicionar ao Lucro Líquido, para determinação do Lucro Real, os encargos incidentes sobre o débito vencido e não pago que tenham sido deduzidos como despesa ou custo, incorridos a partir daquela data.

Os valores adicionados a que se refere o parágrafo anterior poderão ser excluídos do Lucro Líquido, para determinação do Lucro Real, no período de apuração em que ocorra a quitação do débito por qualquer forma.

CRÉDITOS RECUPERADOS

Deverá ser computado na determinação do Lucro Real o montante dos créditos deduzidos que tenham sido recuperados, em qualquer época ou a qualquer título, inclusive nos casos de novação da dívida ou do arresto dos bens recebidos em garantia real.

Os bens recebidos a título de quitação do débito serão escriturados pelo valor do crédito ou avaliados pelo valor definido na decisão judicial que tenha determinado sua incorporação ao patrimônio do credor.

SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é um benefício previdenciário que corresponde a uma quota de valor fixado na legislação e atualizado periodicamente pelo INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), sendo devido somente ao segurado de baixa renda, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. (Observação: São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento).

DIREITO AO BENEFÍCIO

O salário-família é um benefício previdenciário pago pela empresa com o correspondente reembolso pelo INSS.

O benefício é devido aos segurados empregados urbanos ou rurais, exceto o doméstico, e aos trabalhadores avulsos, independentemente de período de carência, que se encontrem em atividade, aposentados ou em gozo de benefício, por filho de qualquer condição ou a ele equiparado até 14 anos, ou inválido com qualquer idade.

A invalidez do filho ou equiparado maior de 14 anos de idade deve ser verificada em exame médico-pericial a cargo do INSS.

MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO

O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando a manutenção do benefício condicionada à apresentação:

a) anual da caderneta de vacinação obrigatória do filho ou equiparado;

b) semestral do comprovante de frequência escolar, para filho ou equiparado.

CADERNETA DE VACINAÇÃO

Para os filhos menores de 7 anos de idade, é obrigatória a apresentação anual do atestado de vacinação, no mês de novembro.

A vacinação poderá ser comprovada pela apresentação da Caderneta de Vacinação ou equivalente, onde é registrada a aplicação das vacinas obrigatórias. Cabe ressaltar que a Caderneta de Vacinação veio substituir o Cartão da Criança.

COMPROVAÇÃO DE FREQUÊNCIA ESCOLAR

Para os filhos a partir dos 7 anos de idade, é obrigatória a apresentação semestral do comprovante de frequência escolar, nos meses de maio e novembro.

A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma da legislação própria, em nome do aluno, onde conste o registro de frequência regular ou de atestado do estabelecimento de ensino, confirmando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

Tratando-se de menor inválido que não frequente escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme este fato.

SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO

Se o segurado não apresentar o atestado de vacinação obrigatório e a comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado, nos períodos citados anteriormente, o salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

No período entre a suspensão do benefício motivada por falta de comprovação da frequência escolar e a sua reativação, não será devido o salário-família, salvo se provada a frequência escolar regular no período.

Entretanto, se após a suspensão do pagamento do salário-família, o segurado comprovar a vacinação do filho, ainda que fora de prazo, caberá o pagamento das quotas relativas ao período suspenso.

EMPREGADA EM SALÁRIO-MATERNIDADE

Cabe ressaltar que o pagamento do salário-família, ainda que a empregada esteja em gozo de salário-maternidade, é de responsabilidade da empresa, condicionada à apresentação pela segurada empregada da documentação mencionada anteriormente.

EMPREGADO EM BENEFÍCIO PELO INSS

Quando o salário-família for pago pela Previdência Social, no caso de empregado, não é obrigatória a apresentação da certidão de nascimento do filho ou documentação relativa ao equiparado (tutelado, enteado), no ato do requerimento do benefício, uma vez que esta informação é de responsabilidade da empresa, no atestado de afastamento.

Entretanto, será necessária a apresentação do atestado de vacinação e frequência escolar, conforme os prazos mencionados, durante a manutenção do benefício.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Lei 8.213, de 24-7-91 – artigos 65 e 67; Decreto 3.048, de 6-5-99 – Regulamento da Previdência Social – artigos 81, 84 e 85.

O QUE DETERMINA A LEGISLAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ?

Seguem abaixo as diretrizes gerais para contratação desses colaboradores:

- O prazo máximo do contrato de aprendiz é de dois anos, podendo dentro deste período ser renovado apenas uma vez;

- Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social na parte de anotações gerais. O contrato deverá ser escrito e as anotações da CTPS devem ser feitas pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem;

- A contratação do aprendiz deve ser formalizada também por meio da anotação no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função, deve ser aposta a palavra "aprendiz" seguida da função constante no programa de aprendizagem. Em anotações gerais, deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem (art.29 da CLT);

- Caso o menor não tenha concluído o ensino fundamental, deverá apresentar matrícula e frequência escolar;

- Inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (atividades teóricas e práticas). Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 430 da CLT).

De acordo com o parágrafo 7º do artigo 15 da Lei Nº 8.036/90 e artigo 24 do Decreto Nº 5.598/05 o FGTS para aprendizes é de 2%.

- O aprendiz não poderá receber valor menor que o do salário mínimo, verificando-se ainda se a Convenção Coletiva não prevê condição mais favorável. Nos estados que adotarem piso regional, este deverá ser obedecido.

- A carga horária para o aprendiz é de seis horas diárias, podendo ser estendida para oito se as aulas teóricas estiverem incluídas no conteúdo do aprendizado. Não são autorizados ao aprendiz a compensação e prorrogação de jornada.

- As férias deverão coincidir com o período de férias escolares.

- O aprendiz terá, conforme já mencionado acima eventuais direitos estendidos a ele em virtude de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- Também é garantido ao aprendiz o direito ao vale-transporte.

Base legal: Decreto Nº 5.598/05 e Artigo 402 e seguintes da CLT.

FISCAL



UMA EMPRESA ENQUADRADA NO SIMPLES NACIONAL, CUJO SÓCIO PARTICIPA DE OUTRA EMPRESA TAMBÉM ENQUADRADA NO SIMPLES NACIONAL, COMO É EFETUADO O CÁLCULO DO SIMPLES? A SOMA DOS ÚLTIMOS FATURAMENTOS DAS EMPRESAS SÃO UNIFICADAS OU SÃO INDIVIDUAIS?

O artigo 3º, § 4º, incisos III, IV e V da Lei Complementar 123/06, estabelece algumas vedações para ingresso no Simples Nacional, dentre elas o fato da Pessoa Física ser sócio de outra empresa.

Porém em todas as vedações o legislador incluiu a expressão "desde que a receita bruta global não ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo" assim sendo, a única vedação constante é que a receita bruta global ultrapasse os limites de receita.

Portanto se as empresas que os sócios da ME fizerem parte, devem respeitar os limites do art. 3º da Lei 123/06, não havendo nenhum problema ser sócio de outra empresa, independentemente da quantidade de cotas ou da definição da empresa (ME, EPP, Lucro Real, Presumido etc.).

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se Microempresas ou Empresas de Pequeno Porte a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso das Microempresas, o empresário, a Pessoa Jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);

II - no caso das Empresas de Pequeno Porte, o empresário, a Pessoa Jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

§ 4º Não se inclui no regime diferenciado e favorecido previsto nesta Lei Complementar, para nenhum efeito legal, a Pessoa Jurídica:

III - de cujo capital participe Pessoa Física que seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado nos termos desta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;

IV - cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;

V - cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado de outra Pessoa Jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo.

Desta forma somente será unificado a receita das empresas para fins de se verificar os limites de receita bruta para exclusão do Simples Nacional, sendo que para pagamento e apuração do DAS deverá ser considerado a receita apenas da empresa optante do Simples Nacional.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL REGRAS APLICÁVEIS PARA DESENQUADRAMENTO

O desenquadramento do SIMEI será realizado de ofício ou mediante comunicação do MEI, não implicando necessariamente em exclusão do Simples Nacional.

O desenquadramento mediante comunicação do contribuinte dar-se-á por opção ou obrigatoriedade, conforme a seguir:

DESENQUADRAMENTO POR OPÇÃO

O desenquadramento por opção, ocorrerá a qualquer tempo, em aplicativo disponibilizado no Portal do Simples Nacional, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente, salvo quando a comunicação for feita no mês de janeiro, quando os efeitos do desenquadramento dar-se-ão nesse mesmo ano-calendário.

DESENQUADRAMENTO POR OBRIGATORIEDADE

O desenquadramento do MEI por obrigatoriedade deverá ocorrer quando:

I - deixar de atender a qualquer das condições previstas para enquadramento neste regime ou quando se transformar em sociedade empresária, devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrida a situação de vedação, produzindo efeitos a partir do mês subsequente ao da ocorrência da situação impeditiva;

II - exceder, no ano-calendário, o limite de receita bruta de R\$ 60.000,00, devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrido o excesso, produzindo efeitos:

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente a 1º de janeiro do ano-calendário da ocorrência do excesso, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

III - exceder o limite de receita bruta de empresa em início de atividade (R\$ 5.000,00 multiplicados pelo período compreendido entre o início de atividade e o final do ano-calendário), devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrido o excesso, produzindo efeitos:

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente ao início de atividade, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

IV - incorrer em alguma das situações previstas para a exclusão do Simples Nacional, ficando o desenquadramento sujeito às regras da Resolução CGSN nº 15, de 23 de julho de 2007.

DESENQUADRAMENTO DE OFÍCIO

O desenquadramento de ofício dar-se-á quando verificada pelo fisco a falta de comunicação obrigatória pelo comunicado de exclusão nas situações previstas de "Desenquadramento por Obrigatoriedade" citadas acima.

CONTÁBIL



MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Todos os anos, grande parte dos brasileiros precisa declarar seus rendimentos e pagar o Imposto de Renda de Pessoa Física. Os Microempreendedores Individuais (MEI) têm, além dessa, outra obrigação: apresentar até 31 de maio sua Declaração Anual Simplificada, que informa todos os rendimentos que obteve com a empresa ao longo do ano.

O primeiro passo será reunir apenas três informações: qual foi o faturamento no ano anterior; quanto desse total foi obtido por meio de revenda (comércio) ou venda (indústria) de produtos; e se o MEI tem algum empregado.

Vale lembrar que, o microempreendedor que não fizer a declaração anual até a data indicada implica multa de R\$ 25,00, que pode chegar a R\$ 50,00 se o mesmo for notificado pela Receita. Além disso, não poderá mais gerar a guia de recolhimento geral (DAS), documento que deve ser pago todos os meses pela MEI, ficando inadimplente com o Simples Nacional.

Por fim, o MEI ainda estará sujeito ao bloqueio de eventuais benefícios previdenciários e não poderá obter certidão negativa de débito junto ao Fisco.

ISENÇÃO DE IR SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS EMPRESARIAIS SOBRE PARA R\$ 6.270,00

A isenção de Imposto de Renda incidente sobre participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados de empresas (PLR) subiu de R\$ 6.000,00 mil para R\$ 6.270,00. A informação está na Instrução Normativa nº 1.433 da Receita Federal, publicada no Diário Oficial.

Essa isenção entrou em vigor no início do ano de 2013, atendendo a uma demanda antiga das centrais sindicais. Anteriormente, havia tributação de 27,5% para todas as faixas da PLR.

De acordo com a instrução normativa, quanto maior a PLR mais imposto é cobrado. Será cobrada alíquota de 7,5% para PLR com valores entre R\$ 6.270,01 e R\$ 9.405,00. Para valores entre R\$ 9.405,01 e R\$ 12.540,00, a alíquota é 15%. A alíquota de 22,5% é aplicada para quem receber de R\$ 12.540,01 a R\$ 15.675,00. Para valores de participação nos lucros acima de R\$ 15.675,00, a alíquota é 27,5%.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo				
		I Comércio	II Indústria	III Serviços	IV Serviços	V Serviços
	R\$	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50	
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54	
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70	
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49	
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97	
	0.900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78	
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26	
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76	
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51	
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00	
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80	
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25	
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70	
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15	
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60	
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05	
	2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50	
	3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95	
	3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40	
	3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85	

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, efeitos 01/12/2013

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.317,07	08%
de 1.317,08 até 2.195,12	09%
de 2.195,13 até 4.390,24 (Teto máximo, contribuição de R\$ 482,92)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.151,06	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R\$ 1.151,07 até R\$ 1.918,61	O que exceder a R\$ 1.151,06 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 920,85.
Acima	R\$ 1.918,62	O valor da parcela será de R\$ 1.304,63 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.787,77	Isento	R\$ 0,00
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5 %	R\$ 134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15 %	R\$ 335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5 %	R\$ 602,96
Acima de 4.463,81	27,5 %	R\$ 826,15
Dedução de dependente:	-	R\$ 179,71

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
Limite Faixa	Valor
Até R\$ 682,50	R\$ 35,00
Superior a R\$ 682,50 e igual ou inferior a R\$ 1.025,81	R\$ 24,66

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 724,00	20%	R\$ 144,80
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 724,00	11%	R\$ 79,64
VALOR MÁXIMO	R\$ 4.390,24	20%	R\$ 878,04

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
07/05	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED
09/05	IPI - Competência 04/2014 - 2402.20.00
15/05	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 03/2014 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 04/2014
20/05	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 04/2014 GPS (Empresa) - Competência 04/2014 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
22/05	DCTF - Competência 03/2014
23/05	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/05	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: WASKY'S CONTABILIDADE EMPRESARIAL, CRC/RS 3595. 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: 150 exemplares - Cod. 01721

Waskys

Contabilidade e Consultoria Empresarial

Tel.: 51 3224.8400

www.waskys.com.br | comercial@waskys.com.br