

SOMOS O CUIDADO QUE SUA
EMPRESA MERECE

www.barrosfilhos.com.br 79-2107 5900

DEZEMBRO/2019

ENCARTE

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS

FÉRIAS

- FRACIONAMENTO • FÉRIAS INDIVIDUAIS • FÉRIAS COLETIVAS
- EMPREGADO DOMÉSTICO
- EMPREGADOS MENORES DE 18 E MAIORES DE 50 ANOS DE IDADE
- PROCEDIMENTO • ANOTAÇÕES NA CTPS E NA FICHA REGISTRO
- AVISO DE FÉRIAS • DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA
- REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS FRACIONADAS E INCIDÊNCIAS • INSS
- FGTS • PERÍODOS MÍNIMOS PARA O FRACIONAMENTO
- INÍCIO DO GOZO DAS FÉRIAS
- ABONO PECUNIÁRIO

Destques do Mês

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

CRÉDITOS DE
PIS/PASEP E COFINS
SOBRE ESTOQUES
NO INGRESSO AO
LUCRO REAL

DESENQUADRAMENTO:
O QUE FAZER QUANDO
O FATURAMENTO
ULTRAPASSAR O
LIMITE DO MEI?

CONDOMÍNIOS
CONTABILIDADE,
CONTROLE E
PRESTAÇÃO DE
CONTAS

PESSOAL

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

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

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

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

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

EMPREGADO

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

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

DOMÉSTICO

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

TRABALHADOR RURAL

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

VALOR DO 13º SALÁRIO

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

ADICIONAIS

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

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

MOMENTO DO PAGAMENTO

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

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

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

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

PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA

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

Entretanto, o empregador não está obrigado a pagar a

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

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

PAGAMENTO DA SEGUNDA PARCELA

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

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

PAGAMENTO DA TERCEIRA PARCELA

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

Para estes empregados, o pagamento da 3ª parcela, que na verdade se constitui na diferença das variáveis apuradas a seu favor, quando for o caso, ou do ressarcimento a empresa do valor pago a maior, terá de ser efetuado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, sendo antecipado se este dia não for útil. (Há entendimentos no sentido de que a diferença deverá ser paga até o 5º dia útil de janeiro, conforme disposição do artigo 459 da CLT)

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

EMPREGADO ADMITIDO NO CURSO DO ANO

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

RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

PENALIDADE

O empregador que deixar de cumprir às normas para pagamento do 13º Salário fica sujeito à multa de R\$ 170,25 por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

As penalidades relacionadas ao 13º Salário são:

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

FISCAL



CRÉDITOS DE PIS/PASEP E COFINS SOBRE ESTOQUES NO INGRESSO AO LUCRO REAL

A pessoa jurídica optante pelo regime de tributação do Imposto de Renda Lucro Presumido ou Simples Nacional e que alterar sua forma de tributação do IRPJ para o Lucro Real, seja por mera opção ou qualquer situação que a torne obrigada a este citado regime, terá o direito a apropriar e utilizar créditos sobre estoques em relação aos bens adquiridos para revenda ou bens utilizados como insumos na fabricação de produtos destinados à venda ou na prestação de serviços.

A atividade desenvolvida obrigatoriamente deve conduzir a pessoa jurídica a tributar na forma do regime não cumulativo do PIS/Pasep e COFINS. Para atividades do regime cumulativo, não aplica-se este cenário de créditos sobre estoques.

Para fins de apuração do referido crédito, a pessoa jurídica deverá realizar o inventário e valorar o estoque segundo os critérios adotados para fins do imposto de renda, fazendo os devidos lançamentos contábeis, na data em que adotar o regime de tributação com base no Lucro Real.

Deverá haver a segregação de estoques em matéria-prima, de produtos acabados ou em elaboração e os bens utilizados na prestação de serviços.

Após os levantamentos de estoques, haverá a aplicação de alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) para PIS/Pasep e 3,0% (três por cento) para COFINS.

O valor obtido desta aplicação, poderá ser utilizado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais e sucessivas, a partir da data da adoção do Lucro Real.

Nota: A importação de bens para a revenda ou para uso como insumo não gera direito a crédito presumido sobre estoque de abertura para ser utilizado na determinação de PIS/Pasep e da COFINS quando da mudança do regime de tributação do lucro presumido para o lucro real, por ausência de previsão legal.

Solução de Consulta nº 580 Cosit, emitida em 20 de dezembro de 2017.

Realizada a apuração dos valores devidos dentro das normas legais, há ainda a obrigação por parte do contribuinte beneficiário deste crédito presumido, a correta e completa prestação de informação do crédito gerado, para a Receita Federal. Esta informação será prestada mediante a EFD-Contribuições transmitida no período da apuração dos referidos valores.

Os valores objetos de lançamentos na declaração devem ser escriturados no Registro F150.

A parcela mensal do crédito apurado será demonstrada nos Registros M100 (Créditos de PIS/Pasep) e M500 (Créditos de COFINS), bem como utilizado para desconto da contribuição em M200 (Contribuição de PIS/Pasep do Período) e M600 (COFINS do Período).

Nota: Os bens recebidos em devolução, tributados antes da mudança do regime de tributação para o lucro real, são considerados como integrantes do estoque de abertura, devendo ser os respectivos valores informados neste registro.

A pessoa jurídica ao ingressar no Lucro Real tributada na forma sistema não-cumulativo do PIS/Pasep e COFINS, possui alíquotas de 1,65% (um inteiro e sessenta e cinco centésimos por cento) e 7,6% (sete inteiros e sessenta centésimos por cento) respectivamente. Os valores gerados a partir deste crédito presumido, ou conhecido como "Crédito de Abertura" visam evitar ou reduzir um eventual prejuízo gerado pela alteração de alíquotas.

Instrução Normativa SRF 247/2002 Artigos 19, 66 e 69.

Instrução Normativa SRF 594/2005 Art. 48.

Solução de Consulta nº 580 de 20/12/2017.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

DESENQUADRAMENTO: O QUE FAZER QUANDO O FATURAMENTO ULTRAPASSAR O LIMITE DO MEI?

O MEI foi criado para regularizar a situação de milhares de trabalhadores autônomos que viviam na informalidade. Dessa forma, os microempreendedores passam a usufruir de benefícios como a emissão de notas, simplificação de impostos, financiamento em bancos públicos, além de previdência social.

Por outro lado, entre as exigências do MEI está o rendimento anual limitado a R\$ 81 mil, o que de certa forma, pode dificultar a expansão do negócio. Cabe ressaltar que o faturamento anual nada mais é do que o somatório de todas as vendas realizadas ou de todos os serviços prestados, sem a dedução de nenhuma despesa.

Quando o limite é ultrapassado, os microempreendedores são obrigados a comunicar o desenquadramento até o último dia útil do mês posterior àquele em que tenha ocorrido o excesso.

Há duas situações de desenquadramento:

Faturamento até 20% acima do permitido;

Se o faturamento ultrapassar o valor, mas se limitar a R\$ 97.200,00, ou seja, 20% acima do limite permitido, o MEI passa a se enquadrar na categoria de microempresa. Nessa situação, ele continuará recolhendo o DAS na condição de MEI até o mês de dezembro do ano em exercício, mas recolherá, também, um DAS complementar.

Esse DAS complementar incide sobre o excesso de faturamento e deve ser recolhido no mês de janeiro do ano subsequente. A partir de então, o antigo MEI recolherá na condição de microempresário, também na categoria do Supersimples. Neste caso, os percentuais são a partir de 4% sobre o faturamento mensal, dependendo da atividade e do faturamento. Para determinar a alíquota, acesse a ferramenta do Portal Contábeis, Calcule a Alíquota do Simples Nacional.

Faturamento acima de 20% do permitido;

Caso o faturamento for superior a R\$ 97.200,00, ou seja, acima dos 20% permitido, a condição de desenquadramento do MEI será retroativa ao mês de janeiro e não apenas a partir do ano subsequente.

É muito importante que o MEI realize a gestão financeira da sua empresa, para se antecipar em caso de exceder o faturamento permitido.

Excesso da Receita Bruta no ano de Início de Atividade;

Vale lembrar que o valor é proporcional ao tempo de abertura da empresa. Ou seja, é preciso considerar o mês de inscrição no programa para saber se a empresa está dentro do limite exigido.

Considerando que o limite anual é de R\$ 81.000,00, proporcionalmente o limite mensal seria de R\$ 6.750,00. Dessa forma, o cálculo deve ser feito multiplicando o número de meses de atividade da empresa no ano por R\$ 6.750,00, que é o limite mensal.

Exemplo: Início de atividade em setembro. Até dezembro serão 4 meses de atividade, portanto o limite será de R\$ 27.000,00. Já os 20% do valor excedido será de R\$ 32.400,00.

Dessa forma, é possível comparar os resultados para verificar se a empresa está dentro do limite proporcional ou se excedeu o faturamento.

CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), passou a ser possível o fracionamento das férias individuais, o que até então era permitido apenas em casos excepcionais, férias coletivas ou mediante previsão em convenção coletiva.

Serão abordadas todas as hipóteses de fracionamento de férias previstas atualmente na legislação trabalhista.

FRACIONAMENTO

Atualmente, o fracionamento de férias é possível em qualquer modalidade de férias, tanto nas coletivas, como nas férias individuais, conforme será demonstrado nos tópicos a seguir.

• Férias Individuais

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as férias individuais passaram a ser passíveis de fracionamento, situação regulamentada pelo artigo 134, § 1º, da CLT.

Assim sendo, havendo a concordância do empregado, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Observa-se que a legislação, em nenhum momento, cria uma ordem na concessão dos períodos, não sendo obrigatória a concessão, primeiramente, do período não inferior a 14 dias, para então se conceder os menores. Assim, basta que dentro do período concessivo sejam respeitadas as regras de fracionamento supracitadas, independentemente da sua ordem.

Vale lembrar que o fracionamento das férias não interfere na época de sua concessão, assim ainda que seja acordado entre as partes que o período de gozo será fracionado, deve-se respeitar o período concessivo.

O artigo 134 da CLT traz a previsão de que as férias deverão ser concedidas obrigatoriamente nos 12 meses subsequentes ao da aquisição, ou seja, mesmo em caso de fracionamento, todos os 3 períodos deverão ser integralmente gozados dentro do período concessivo, sob pena de pagamento em dobro. Também não será passível de antecipação, sob pena de desconsideração das férias.

Em relação à época da concessão das férias, será a que melhor consulte os interesses do empregador, conforme disposto no artigo 136 da CLT, portanto, todos os três períodos serão escolhidos pelo empregador.

• Férias Coletivas

Inicialmente, cumpre destacar que a Reforma Trabalhista não trouxe qualquer alteração a respeito deste tema. Assim, poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

O artigo 139, § 1º, da CLT traz a previsão de que as férias coletivas poderão ser gozadas em 2 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

Assim sendo, as férias coletivas não poderão ser fracionadas em três períodos, visto que deverá ser respeitado o dispositivo que regulamenta a questão, conforme citado acima.

• Empregado Doméstico

As férias do empregado doméstico estão regulamentadas na legislação própria, qual seja a Lei Complementar nº 150/2015.

Para o doméstico, tal situação está prevista no artigo 17, § 2º, da referida Lei, dispondo que o período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos. Ou seja, as férias do empregado doméstico poderão ser fracionadas em dois períodos, não se aplicando, portanto, o fracionamento em três períodos previsto na CLT.

Vale lembrar que a regra das férias para o contrato por tempo parcial do empregado doméstico não foi alterada.

Assim sendo, caso o empregado doméstico tenha sido contratado por regime de tempo parcial, as férias serão proporcionais, conforme disposto no artigo 3º, § 3º, da LC nº 150/2015. Contudo, o direito ao fracionamento subsiste desde que respeitado os períodos mínimos de gozo.

Portanto, considerando que a Lei Complementar nº 150/2015 traz previsão expressa em relação ao fracionamento do empregado doméstico, não se aplica a CLT subsidiariamente.

• Empregados Menores de 18 e Maiores de 50 Anos de Idade

Cabe ressaltar que, com a revogação do § 2º do artigo 134 da CLT, passou a ser possível o fracionamento das férias inclusive aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, visto que o referido dispositivo trazia a previsão de que, para estes, as férias seriam sempre concedidas de uma só vez.

Portanto, após a Reforma Trabalhista, não há mais distinção por idade, ou seja, o fracionamento de férias passou a ser possível para todos os trabalhadores, salvo se houver previsão expressa em convenção coletiva.

PROCEDIMENTO

A concessão das férias do empregado exige alguns procedimentos, os quais serão demonstrados nos tópicos a seguir:

• Anotação em CTPS

Para os empregados com CTPS digital, a anotação será feita nos sistemas informatizados da CTPS digital gerados pelo empregador, nos termos do artigo 135, § 3º da CLT, alterado pela Lei nº 13.874/2019 em 20.09.2019.

• CTPS Digital

Para os empregados que possuam a CTPS Digital, as anotações referentes ao início do gozo efetivo das férias deverão ser realizados pelo empregador em conformidade com os prazos e eventos do eSocial.

Caberá informar o evento S-2230 para a movimentação de início e término das férias do empregado até o dia 07 do mês seguinte ao fato gerador, entretanto, durante o período de implantação do eSocial, este evento poderá ser enviado até o dia 15 do mês seguinte, conforme Nota Orientativa nº 018/2019.

Sendo assim, ficarão dispensadas as anotações relacionadas à comunicação de férias em CTPS física, livro ou fichas de registros dos empregados, caso o empregado já faça uso da CTPS Digital, de acordo com o artigo 15 da Lei nº 13.874/2019, que acrescentou o § 3º ao artigo 135 da CLT.

• Anotação na Ficha ou Livro Registro de Empregados

Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados no livro ou ficha registro de empregados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, as férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador (artigo 41 e parágrafo único da CLT).

Para os empregados com CTPS digital, a anotação será feita nos sistemas informatizados da CTPS digital gerados pelo empregador, nos termos do artigo 135, § 3º da CLT, alterado pela Lei nº 13.874/2019 em 20.09.2019, sendo dispensada, nestes casos, a anotação no Livro Registro ou Ficha de Empregados.

As microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro (artigo 51, inciso II, da Lei Complementar nº 123/2006).

• Aviso de Férias

Conforme aponta o artigo 135 da CLT, a concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30, dias. Dessa participação, o interessado dará recibo.

Não há disposição expressa que determine que o fracionamento seja mencionado no aviso de férias. Contudo,

é uma maneira de facilitar o controle da empresa em relação aos fracionamentos realizados, razão pela qual se orienta que seja anotado o fracionamento das férias.

• Declaração de Concordância

O artigo 134, § 1º, da CLT traz a previsão de que deverá haver a concordância do empregado para o fracionamento das férias, contudo não traz previsão de obrigatoriedade de documento para formalizar a concordância do empregado, ou seja, pela legislação não haveria a necessidade da formalização.

Contudo, ainda que a legislação não traga a obrigatoriedade da formalização, para resguardar a empresa, recomenda-se que o empregador exija o acordo formalizado entre as partes, devidamente assinado pelo empregado.

Assim, orienta-se que, no aviso de férias, conste o acordo entre a empresa e o empregado de que as férias serão concedidas de forma fracionada. A título de sugestão, segue modelo abaixo:

“Conforme prevê o artigo 134 § 1º da CLT, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado.

Assim, o empregado declara que concorda com o fracionamento das férias proposto pelo empregador, sendo estipulado o primeiro período de ____ até ____”.

Vale ressaltar que, nos casos em que o empregado não concordar com o fracionamento, as férias deverão ser concedidas em um único período, sendo que a época da concessão será determinada pelo empregador, nos termos do artigo 136 da CLT, conforme já destacado anteriormente.

REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS FRACIONADAS E INCIDÊNCIAS

A remuneração das férias fracionadas seguirá os períodos de gozo, ou seja, a cada período de gozo, o empregado receberá a remuneração proporcional, nos termos do artigo 142 da CLT.

Ademais, conforme artigo 145 da CLT, o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no artigo 143 da CLT, serão efetuados até 2 dias antes do início do respectivo período, no qual o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do final das férias.

• INSS

As férias serão devidamente remuneradas acrescidas de 1/3. Essa remuneração terá incidência de INSS, conforme artigo 28, inciso I, da Lei nº 8.212/91.

Ainda de acordo com o artigo 214, § 14, do Decreto nº 3.048/99, a incidência da contribuição de INSS sobre a remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo que o pagamento das férias para o empregado ocorra no mês anterior ao efetivo gozo.

Assim, quando as férias recaírem em meses distintos, a base de cálculo da contribuição será a soma do saldo de salário do mês com a remuneração dos dias de férias relativa ao mesmo mês.

Cabe ressaltar que o abono pecuniário e seu respectivo terço constitucional não possuem incidência de INSS nos termos do artigo 28, § 9º, alínea "e", item 6, da Lei nº 8.212/91. Assim, havendo a conversão em abono, apenas as férias gozadas terão incidência de INSS.

• FGTS

A remuneração de férias gozadas, bem como o terço constitucional, compõe a remuneração do empregado para todos os fins, portanto, terão a incidência de FGTS, conforme disposto no artigo 15 da Lei nº 8.036/90.

Assim sendo, havendo o fracionamento de férias, a incidência do FGTS será em cada um dos períodos, considerando a competência do pagamento de cada um deles.

Vale lembrar que sobre o abono pecuniário e seu adicional constitucional de 1/3 não há incidência de FGTS, conforme artigo 15, § 6º da Lei nº 8.036/90.

PERÍODOS MÍNIMOS PARA O FRACIONAMENTO

O fracionamento de férias poderá ser feito desde que sejam respeitados os períodos mínimos de gozo, nos termos do artigo 134, § 1º, da CLT.

Assim sendo, o empregado, que não houver faltado durante o período aquisitivo e tiver direito a 30 dias de férias, poderá fracionar as férias em até três períodos desde que um deles seja de, no mínimo, 14 dias e os outros dois períodos no mínimo 5 dias, cada um.

Cumpra mencionar, mais uma vez, que a ordem de gozo é irrelevante, ou seja, não necessariamente o primeiro período deverá ser de 14 dias. Logo, qualquer um deles poderá ser de 14 dias e os demais de, pelo menos, 5 dias cada.

FRACIONAMENTO NO CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Com a revogação do artigo 130-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017, o trabalhador em regime de tempo parcial passou a ter direito a 30 dias de férias, como os demais contratos e, considerando que não há vedação de fracionamento para estes empregados, aplicam-se, ao trabalhador contratado neste regime, todas as regras de fracionamento dos demais empregados.

Cumpra mencionar que, para os empregados domésticos em regime de tempo parcial, as férias continuam sendo proporcionais à jornada semanal contratada, isto porque o artigo 3º, § 3º, da Lei Complementar nº 150/2015 traz disposição específica em relação a esta modalidade contratual. Contudo, o fracionamento em até 2 períodos continua sendo possível, desde que respeitado um período mínimo de 14 dias, conforme artigo 17, § 2º, da referida Lei.

PREVISÃO EM NORMA COLETIVA

Nos termos do artigo 611-A da CLT, as normas coletivas têm prevalência sobre a lei quando tratar daquelas situações específicas do dispositivo, bem como, quando contiver previsão mais benéfica aos empregados.

Em relação ao fracionamento de férias, já não há mais necessidade de previsão nas convenções coletivas para realizar a concessão de forma fracionada, bastando a concordância por parte do empregado.

Contudo, havendo previsão em Acordo ou Convenção Coletiva mais benéfica em relação aos períodos mínimos, esta deverá ser respeitada, bem como deverá ser observado se a Convenção trouxe vedação expressa de fracionamento.

Especificamente quanto às férias, as convenções e acordos não poderão suprimir gozo das férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, contudo poderão regulamentar o fracionamento.

Portanto, cabe ao empregador verificar aspectos de fracionamento em Normas Coletivas.

INÍCIO DO GOZO DAS FÉRIAS

O início de cada período de fracionamento deverá respeitar o disposto no artigo 134, § 3º, da CLT, ou seja, as férias não poderão iniciar nos dois dias que antecedem ao descanso semanal remunerado do empregado ou feriados.

Assim sendo, se o DSR do empregado for no domingo, as férias não poderão iniciar na sexta-feira ou no sábado anterior, sendo necessário ainda observar os feriados para o início das férias.

ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, o qual deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo, nos ditames do artigo 143 da CLT.

Importante destacar que o fracionamento das férias não exclui a possibilidade de conversão em abono pecuniário previsto no artigo 143 da CLT.

Desta forma, ainda que o empregado solicite o abono, poderá haver o fracionamento das férias, desde que respeitados os períodos mínimos de gozo mencionados no tópico anterior.

CONTÁBIL



CONDOMÍNIOS - CONTABILIDADE, CONTROLE E PRESTAÇÃO DE CONTAS

A propriedade de um determinado bem deve ser exercida de forma compartilhada entre diversas pessoas, sendo este compartilhamento denominado "condomínio".

No direito brasileiro, temos como principal forma de compartilhamento da propriedade privada o condomínio edilício, onde em uma edificação há partes que são de propriedade exclusiva, e partes que são de propriedade comum dos condôminos.

Com o lançamento de milhares de novas construções condominiais, nos últimos anos, ganhou destaque no cenário jurídico, trabalhista, tributário e contábil a existência destas propriedades compartilhadas.

CONDOMÍNIO EDILÍCIO

A expressão "condomínio edilício" é utilizada no Código Civil Brasileiro para referir-se a condomínios verticais (prédios, os chamados "condomínios de edifícios"), quanto para condomínios horizontais (também conhecidos como "condomínios residenciais").

O condomínio edilício (artigos 1.331 a 1.358 do Código Civil) se diferencia do condomínio comum (artigos 1.314 a 1.330 do Código Civil), pois naqueles há partes comuns e partes exclusivas, ao passo que no condomínio comum existem multiproprietários onde todos detêm a propriedade em comum, sem individualizações.

CONTABILIDADE

Apesar de não serem considerados pessoas jurídicas (para fins tributários), os condomínios, na prática, assumem inúmeras obrigações e precisam registrar seus fatos administrativos, especialmente para prestação de contas.

As normas brasileiras de contabilidade não preveem, especificamente, regras para a contabilidade dos condomínios. Entende este autor que as regras contábeis a serem seguidas são as normas habitualmente utilizadas para outras entidades, como empresas.

Deve um condomínio ter contabilidade? Sim. Isto porque, no âmbito de prestação de contas do síndico, todos os fatos administrativos precisam ser registrados, documentados e apresentados à assembleia geral ordinária que aprovará (ou não) referida demonstração.

Uma prestação de contas, envolvendo centenas (às vezes milhares) de transações pode ser aprovada, se não convenientemente apresentada, num formato padronizado e metodológico, como a contabilidade?

Simples "relação de despesas", "receitas x despesas", "fluxo de caixa", "livro de caixa" "planilha de contas" ou outros demonstrativos, apesar de serem pertinentes para apresentação a uma assembleia, por si só não compreendem uma metodologia adequada para análise mais criteriosa do resultado econômico e patrimonial (balanço) da gestão.

Não se trata de ser "obrigatório ou não", a contabilidade é um instrumento de gestão, portanto, condomínios que prezam seu patrimônio a apresentarão não como uma obrigação, mas como uma ferramenta de administração, gestão e controle!

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.751,81	8%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.751,82 até R\$ 2.919,72	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45	11% (Teto máximo, contribuição de R\$ 642,34)
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13		
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36		
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.531,02	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.531,03 até R\$ 2.551,96	O que exceder a R\$ 1.531,02 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.224,82
Acima	R\$ 2.551,97	O valor da parcela será de R\$ 1.735,29 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 998,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
1	2	3	4 ●	5	6	7
8	9	10	11	12 ○	13	14
15	16	17	18	19 ●	20	21
22	23	24	25	26 ●	27	28
29	30	31				
Feriados 25 - Natal						

DIA OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

06/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 11/2019
10/12	IPI - Competência 11/2019 - 2402.20.00
13/12	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 10/2019 ESOCIAL - Competência 11/2019 DCTFWEB - Competência 11/2019 EFD REINF - Competência 11/2019
16/12	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2019
20/12	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 11/2019 GPS (Empresa) - Comp. 11/2019 e GPS 13º Salário DARF DCTFWeb - Competência 11/2019 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) DCTF - Competência 10/2019 SIMPLES NACIONAL 13º SALÁRIO - 2ª PARCELA
24/12	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/12	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (OPCIONAL)
	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).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: BARROS FILHOS CONTABILIDADE. 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. 4575

BARROS FILHOS
CONTABILIDADE
Competência e Responsabilidade

