CRC/MT 360/O

CONTABILIDADE

Confie a contabilidade da sua empresa a quem oferece segurança e qualidade nos serviços.

NOVEMBRO/2017

www.viacontabil.com.br

Rua Paulo Mendonça, 484 - Centro - Mirassol d'Oeste - MT - Telefone: 65 3241 1767

ENCARTE

REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017

Férias
Jornada de Trabalho
Tempo de trabalho
Intervalo para descanso
(intrajornada)

Remuneração
Cargos e Salários
Horas in itinere
(Deslocamento até a empresa)
Trabalho intermitente
Home Office
Regime de trabalho em tempo parcial
Negociações Coletivas de Trabalho

Período de vigência das normas coletivas
Representação dos empregados
Demissão
Indenização por danos morais
Contribuição Sindical
Gravidez
Banco de horas
Rescisão do contrato de trabalho

Reclamatórias Trabalhistas
Registro na Carteira de Trabalho

Destaques do Mês

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

IRRF SERVIÇOS DE FACTORING INCIDÊNCIA NA FONTE

LUCRO PRESUMIDO REEMBOLSO DE DESPESA

RESOLUÇÃO SOBRE CANCELAMENTO DA INSCRIÇÃO DE MEI INADIMPLENTE É ALTERADA

LUCRO PRESUMIDO REDUÇÃO NO PERCENTUAL DE PRESUNÇÃO DO IRPJ PARA 16%

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 e repouso semanal.

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.

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 papelarias 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.

REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017, publicada no DOU de 14/07/2017, denominada de Reforma Trabalhista, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, quanto aos direitos individuais e coletivos do trabalho, bem como, na parte processual; a Lei nº 6.019, de 03/01/1974, quanto à terceirização dos serviços; a Lei nº 8.036, de 11/05/1990, para estabelecer nova modalidade de movimentação da conta vinculada; e a Lei nº 8.212, de 24/07/1991, para retirar da base de cálculo da contribuição previdenciária as diárias para viagem e os prêmios e os abonos.

A Reforma Trabalhista tem como principais objetivos: a modernização das regras laborais, a realidade praticada nas empresas, a adequação da legislação às novas relações de trabalho, a consolidação de direitos e o implemento da segurança jurídica nas relações de trabalho.

Em síntese, a Reforma Trabalhista tem algumas vertentes, quais sejam: a positivação de direitos já reconhecidos pelos tribunais nacionais; a regulamentação de questões de interpretação controvertida nos tribunais; a criação de direitos aos trabalhadores; e a extinção ou flexibilização de direitos dos trabalhadores.

Além disso, são vedadas as alterações unilaterais e lesivas do contrato de trabalho, na forma do artigo 468º, caput, da CLT, cuja regra não sofre modificação quando a Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor.

Ante ao exposto e de acordo com o princípio protetor que rege as relações trabalhistas, deverá prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador, assim, a prudência será imprescindível para que a aplicação da Lei nº 13.467/2017 não traga passivo trabalhista às empresas.

Esta Lei entra em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação oficial, passando a valer a partir do dia 11/11/2017.

Em linhas gerais, a reforma trouxe modificações especialmente quanto aos seguintes temas:

Item	Regra Atual	Nova Regra - Reforma Trabalhista
Férias	Os 30 dias podem ser divididos em no máximo 02 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Possibilidade de conversão de 1/3 em abono pecuniário.	Desde que haja concordância do Empregado as férias poderão ser divididas em até 03 períodos, mas nenhum deles pode ter menos do que 05 dias, e um deve ter pelo menos 14 dias. É vedado o início das férias no período de 02 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
Jornada de Trabalho	Limite de 8h diárias, 44h semanais, podendo ser feitas até 02h extras por dia.	Regulamentada a jornada de trabalho de 12h com 36h de descanso, respeitando o limite de 44h semanais (ou 48h com extras) e 220h mensais, antes está jornada só era permitida através de cláusula na Convenção Coletiva.
Tempo de trabalho	A CLT considera como tempo de trabalho o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando tarefas.	Não será considerado tempo de trabalho/jornada o período em que o empregado estiver na empresa em atividades de descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Intervalo para descanso (intrajornada)	O trabalhador que exerce 8h diárias tem direito a no mínimo 1h e no máximo 2h de intervalo para repouso e alimentação.	Esse intervalo poderá ser negociado, respeitando-se o limite de 30 minutos, para esta redução no intervalo deve existir cláusula na Convenção Coletiva, e se não houver deve ser autorizado pelo Ministério do Trabalho. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, aos empregados, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
Remuneração	A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.	O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Os trabalhadores e as empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisa necessariamente integrar os salários.
Cargos e Salários	Precisa ser homologado no MTE e constar no contrato de trabalho.	Poderá ser negociado entre empresas e trabalhadores, sem necessidade de homologação nem anotação no contrato de trabalho. Também pode ser objeto de alterações posteriores.
Horas in itinere (Deslocamento até a empresa)	O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é computado como jornada de trabalho.	O tempo despendido até o local de trabalho e deste até a residência, por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado como jornada de trabalho.
Trabalho intermitente	Não é contemplado na legislação atual.	O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Mantém-se direitos relativos à férias, FGTS, INSS e 13º salário proporcionais. No contrato será estabelecido o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. No período em que não estiver prestando serviços para uma empresa, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes.

Home Office	Não é contemplado na legislação atual.	Será devidamente formalizado através do contrato de trabalho, inclusive eventuais equipamentos e gastos com energia e internet e o controle de trabalho será feito por tarefa.
Regime de trabalho em tempo parcial	Possibilidade de 25h por semana, proibindo-se a realização de horas extras e conversão de período de férias em abono pecuniário.	A duração poderá ser de até 30h semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26h semanais ou menos, com até 6h extras, pagas com acréscimo de 50%. 1/3 do período de férias também poderá ser convertido em abono.
Negociações Coletivas de Trabalho	Podem estabelecer condições de trabalho diferentes da legislação, apenas se conferirem ao trabalhador algo superior ao que estiver previsto em lei.	Prevalência do negociado sobre o legislado, além de previsão de acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a 02 vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (atual R$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.
Período de vigência das normas coletivas	Integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas.	O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas e sobre o que será mantido ou não quando expirados os períodos de vigência.
Representação dos empregados	Assegura a eleição de 01 representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação específica. Esse representante tem estabilidade de dois anos.	Os trabalhadores poderão escolher 03 funcionários para representá-los nas empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os empregados. Esses representantes não precisam ser sindicalizados e os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito à multa de 40% sobre o saldo de FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa tem a possibilidade de avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou remunerar (aviso prévio indenizado).	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Indenização por danos morais	O valor de eventual indenização é fixado a critério do juiz.	Há limitação ao valor a ser pleiteado, estabelecendo-se um limite (teto) para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas pelos empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do trabalhador.
Contribuição Sindical	É obrigatória. O pagamento é feito uma vez por ano, por meio de desconto equivalente a 01 dia de salário do Empregado.	É opcional, o desconto somente será permitido em folha se for devidamente autorizado pelo empregado.
Gravidez	Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para comunicar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho em ambientes considerados insalubres, mediante apresentação de atestado específico que garanta que não há risco para o bebê e para a mãe. Mulheres demitidas terão até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
Banco de horas	Somente por acordo coletivo e se estive em cláusula na Convenção Coletiva	Poderá ser pactuado por acordo individual com prazo de até 6 meses e sem homologação no Sindicato, ou por acordo coletivo com prazo de até 1 ano e homologação do acordo coletivo no Sindicato.
Rescisão do contrato de trabalho	Só será válido quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante a Autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para contratos de trabalho com mais de 1 (um) ano conforme CLT, ou conforme prazo estabelecido na Convenção Coletiva.	Poderá ser feita na Empresa. O prazo para pagamento das verbas rescisórias se unifica em 10 dias para qualquer modalidade de rescisão contratual.
Reclamatórias Trabalhistas	O trabalhador pode faltar até 03 audiências judiciais. Os honorários referentes às perícias são pagos pela União. Além disso, não há custos para o ajuizamento da ação.	Será obrigatório o comparecimento às audiências e, no caso de perder a ação, o trabalhador deverá arcar com as custas do processo e também haverá sucumbência recíproca (para quem perder a causa, honorários entre 5 e 15% do valor arbitrado). Caso o empregado assine o TRCT, fica impedido de questionar as verbas ali descritas na Justiça do Trabalho.
Registro na Carteira de Trabalho	A empresa está sujeita a multa de 01 salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor na reincidência.	A multa é de R$ 3.000,00 por empregado, sendo de R$ 800,00 para microempresas ou empresas de pequeno porte.

FISCAL

IRRF - SERVIÇOS DE FACTORING INCIDÊNCIA NA FONTE

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 421, DE 12 DE SETEMBRO DE 2017, DOU 15/09/2017.

ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA RETIDO NA FONTE (IRRF).

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FACTORING. INCIDÊNCIA NA FONTE.

Sujeitam-se à retenção na fonte do Imposto sobre a Renda, à alíquota de 1,5% (um e meio por cento), as importâncias pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas, inclusive empresas de factoring, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção de riscos e administração de contas a pagar e a receber, ainda que tal prestação de serviços seja conjugada com a compra de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços, não cabendo nessa hipótese, todavia, a referida retenção sobre a receita decorrente da diferença entre o valor de face dos títulos e o valor pago por estes na data da operação (fator de compra).

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 9.249, de 1995, art. 15º, § 1º, inciso III, alínea "d"; Lei nº 9.718, de 1998, art. 14º, inciso VI; Lei nº 10.833, de 2003, art. 29º.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O LUCRO LÍQUIDO (CSLL).

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FACTORING. INCIDÊNCIA NA FONTE.

Sujeitam-se à retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), à alíquota de 1% (um por cento), os pagamentos efetuados por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, inclusive empresas de factoring, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção de riscos e administração de contas a pagar e a receber, ainda que tal prestação de serviços seja conjugada com a compra de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços, não cabendo nessa hipótese, todavia, a referida retenção sobre a receita decorrente da diferença entre o valor de face dos títulos e o valor pago por estes na data da operação (fator de compra).

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.833, de 2003, art. 30º; Instrução Normativa SRF nº 459, de 2004, art. 1º, § 9º.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO PARA O FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL (COFINS)

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FACTORING. INCIDÊNCIA NA FONTE. INCIDÊNCIA.

Sujeitam-se à retenção na fonte da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), à alíquota de 3% (três por cento), os pagamentos efetuados por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, inclusive empresas de factoring, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção de riscos e administração de contas a pagar e a receber, ainda que tal prestação de serviços seja conjugada com a compra de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços, não cabendo nessa hipótese, todavia, a referida retenção sobre a receita decorrente da diferença entre o valor de face dos títulos e o valor pago por estes na data da operação (fator de compra).

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.833, de 2003, art. 30º; Decreto nº 4.524, de 2002, art. 10º, § 3º; Instrução Normativa nº 247, de 2002, art. 10º, § 3º; Instrução Normativa SRF nº 459, de 2004, art. 1º, § 9º.
SRF nº 459, de 2004, art. 1º, § 9º.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO PARA O PIS/PASEP

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FACTORING. INCIDÊNCIA NA FONTE. INCIDÊNCIA.

Sujeitam-se à retenção na fonte da Contribuição para o PIS/Pasep, à alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), os pagamentos efetuados por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, inclusive empresas de factoring, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção de riscos e administração de contas a pagar e a receber, ainda que tal prestação de serviços seja conjugada com a compra de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços, não cabendo nessa hipótese, todavia, a referida retenção sobre a receita decorrente da diferença entre o valor de face dos títulos e o valor pago por estes na data da operação (fator de compra).

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.833, de 2003, art. 30º; Decreto nº 4.524, de 2002, art. 10º, § 3º; Instrução Normativa nº 247, de 2002, art. 10º, § 3º; Instrução Normativa SRF nº 459, de 2004, art. 1º, § 9º.

LUCRO PRESUMIDO REEMBOLSO DE DESPESA

A receita bruta para fins de apuração da base de cálculo do IRPJ e da CSLL por empresas tributadas com base no Lucro Presumido compreende:

I - O produto da venda de bens nas operações de conta própria;

II - O preço da prestação de serviços em geral;

III - O resultado auferido nas operações de conta alheia; e

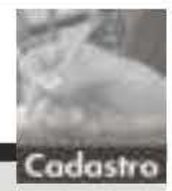
IV - As receitas da atividade ou objeto principal da pessoa jurídica não compreendidas nos incisos I a III.

Na receita bruta não se incluem os tributos não cumulativos cobrados, destacadamente, do comprador ou contratante pelo vendedor dos bens ou pelo prestador dos serviços na condição de mero depositário, contudo devem ser incluídos os tributos sobre ela incidentes e os valores decorrentes do ajuste a valor presente.

Conforme vêm dispondo a Receita Federal em Soluções de Consulta, na prestação de serviço a receita bruta compreende o preço do serviço prestado, não importando a denominação que se dê a esse preço ou a parcelas desse preço.

Desse modo, custos e despesas faturados ao tomador do serviço, independente da denominação dada a estes valores, como por exemplo, reembolso de despesas, devem ser computados como parte do preço de serviço e, portanto, integrantes da receita bruta.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



RESOLUÇÃO SOBRE CANCELAMENTO DA INSCRIÇÃO DE MEI INADIMPLENTE É ALTERADA

O Comitê para Gestão da Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (CGSIM), através da Resolução 39, publicada no Diário Oficial da União de 15/09/2017, altera a Resolução 36/2011, que estabelece os procedimentos para o cancelamento da inscrição de Microempreendedor Individual (MEI) inadimplente.

O cancelamento da inscrição do MEI terá como efeitos a baixa da inscrição no CNPJ, a baixa das inscrições nas administrações tributárias estadual e municipal e o cancelamento das licenças e dos alvarás concedidos.

O MEI que estiver omisso na entrega da Dasn-Simei nos dois últimos exercícios e inadimplente quanto a todos os recolhimentos mensais, para o mesmo período, antes do cancelamento, terá sua inscrição suspensa no CNPJ pelo período de 30 dias. Transcorrido o prazo de suspensão, o MEI terá a sua inscrição definitivamente cancelada.

A relação dos MEI que tiveram suas inscrições no CNPJ suspensas e canceladas serão publicadas no Portal do Empreendedor.

CONTÁBIL

LUCRO PRESUMIDO
REDUÇÃO NO PERCENTUAL DE PRESUNÇÃO DO IRPJ PARA 16%

As pessoas jurídicas exclusivamente prestadoras de serviços em geral, ou seja, prestadora de serviços de intermediação de negócios; administração, locação ou cessão de bens imóveis, móveis e direitos de qualquer natureza; construção por administração ou por empreitada unicamente de mão de obra ou com emprego parcial de materiais; coleta e transporte de resíduos até aterros sanitários ou locais de descarte; e prestação de serviço que não esteja relacionada ao exercício de profissão legalmente regulamentada, cuja receita bruta anual seja de até R$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), poderão utilizar, na determinação da base de cálculo do IRPJ, o percentual de presunção de 16% (dezesseis por cento).

Conforme o Parecer Normativo CST nº 15, de 21 de setembro de 1983, profissão legalmente regulamentada é aquela reconhecida por lei ou decreto federal, relacionada em publicação editada pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra - DNMO, do Ministério do Trabalho. Assim, como a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, de acordo com o inciso I, do art. 22º da Constituição Federal, é privativa da União, somente são regulamentadas as profissões objeto de normas federais.

Com isso, para usufruir da redução de presunção de IRPJ de 32% para 16%, a empresa não pode ter auferido receita bruta superior a R$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), ser exclusivamente prestadora de serviços, além de não ser prestadora de serviços de profissões legalmente regulamentadas, como por exemplo, medicina, advocacia e representação comercial.

Importante salientar que a redução mencionada será aplicada somente em relação a base de cálculo do IRPJ, não sendo aplicada para a apuração da base de cálculo da CSLL.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio	Anexo II Indústria	Anexo III Serviços	Anexo IV Serviços	Anexo V Serviços	Anexo VI
	R$	%	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50		16,93
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54		17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70		18,43
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49		18,77
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97		19,04
	900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78		19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26		20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76		20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51		21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00		21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80		21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25		21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70		22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15		22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60		22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05		22,21
	2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50		22,32
	3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95		22,37
	3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40		22,41
	3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85		22,45

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R$ 189,59

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.659,38	8%
De 1.659,39 até 2.765,66	9%
De 2.765,67 até 5.531,31 (Teto máximo, contribuição de R$ 608,44)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R$ 1.450,23	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R$ 1.450,24 até R$ 2.417,29	O que exceder a R$ 1.450,23 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R$ 1.160,18
Acima	R$ 2.417,30	O valor da parcela será de R$ 1.643,72 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R$ 937,00

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		

Feriados: 02 - Finados / 15 - Proclam. da República

Dia	Obrigações da Empresa
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 10/2017
10/11	IPI - Competência 10/2017 - 2402.20.00
16/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2017 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2017
20/11	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 10/2017 GPS (Empresa) - Comp. 10/2017 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL
23/11	DCTF - Competência 09/2017
24/11	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS 13º SALÁRIO - 1ª PARCELA
	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 OBRIGAÇOES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇAO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: C&L CONTABILIDADE, CRC/MT 360/O. 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. 00898

CONTABILIDADE
65 3241 1767
www.viacontabil.com.br
Rua Paulo Mendonça, 484 - Centro
Mirassol d'Oeste - MT - 78280 000