CRC/MT 360/O

CONTABILIDADE 35 anos

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

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

NOVEMBRO/2024

ENCARTE

FÉRIAS E 13º SALÁRIO

- FÉRIAS
- CONCESSÃO
- PRAZO DE CONCESSÃO
- INÍCIO
- FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS
- EMPREGADOS COM MENOS DE 12 MESES DE SERVIÇO
- COMUNICAÇÃO – MTE / SINDICATO
- PAGAMENTO DAS FÉRIAS
- ANOTAÇÃO EM CTPS
- FALTAS
- TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS
- REMUNERAÇÃO
- CONVERSÃO EM DINHEIRO
- ABONO PECUNIÁRIO
- FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS
- PARTO DURANTE AS FÉRIAS
- FIM DO CONTRATO
- FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS
- EMPREGADO DOMÉSTICO
- 13º SALÁRIO
- CÁLCULO DO 13º SALÁRIO
- O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?

Destaques do Mês

CONSELHO DE MEDICINA LANÇA PLATAFORMA PARA VALIDAÇÃO E CONSULTA DE ATESTADOS MÉDICOS

QUEM ESTÁ RECEBENDO O AUXÍLIO-DOENÇA PELO INSS PERDE AS FÉRIAS E O 13º?

NFP-E: PRODUTORES RURAIS TERÃO QUE EMITIR NOVA NOTA FISCAL A PARTIR DE JANEIRO

MUDANÇA IMPEDE 21 PROFISSÕES DE ABRIREM CNPJ COMO MEI

A PROTEÇÃO DO BEM DE FAMÍLIA MESMO APÓS SUA TRANSFERÊNCIA À PESSOA JURÍDICA

PESSOAL

CONSELHO DE MEDICINA LANÇA PLATAFORMA PARA VALIDAÇÃO E CONSULTA DE ATESTADOS MÉDICOS

O Conselho Federal de Medicina (CFM) anunciou o Atesta CFM, uma plataforma online que vai oferecer à sociedade serviços gratuitos de validação e chancela de atestados médicos emitidos no País. Com isso, a Autarquia cria mecanismos efetivos para combater fraudes e outras irregularidades na emissão desses documentos.

A decisão beneficia médicos, que contarão com a proteção do seu ato profissional; os trabalhadores, que terão a certeza de os atestados que portam foram assinados por médicos de fato; e as empresas, que poderão detectar irregularidades em documentos que foram entregues, mas são fraudulentos.

O Atesta CFM integrará diferentes bancos de dados, de forma segura e com total respeito às regras da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), possibilitando a emissão, validação e verificação de atestados médicos. Entre as ações decorrentes, o médico será notificado de todos os documentos emitidos em seu nome e CRM, os trabalhadores poderão verificar o seu histórico de atestados e as empresas e empregadores terão a chance de verificar a veracidade dos atestados entregues.

Resolução

A plataforma está regulamentada por meio da Resolução CFM nº 2.382/24, encaminhada em 5 de setembro para o Diário Oficial da União. A partir de agora, a ferramenta já está disponível para que médicos, empregadores e trabalhadores conheçam o seu fluxo de funcionamento. Em novembro, os médicos já poderão emitir documentos pelo Atesta CFM. Após 180 dias da publicação, todos os atestados médicos deverão ser emitidos ou validados pela ferramenta criada pelo Conselho Federal de Medicina.

Poderão ser emitidos quaisquer tipos de atestado, como os de saúde ocupacional, afastamento, acompanhamento e, inclusive, a homologação de atestados pela medicina do trabalho. A criação da ferramenta responde a uma necessidade da sociedade em geral, que sofre as consequências de inúmeras fraudes nesse processo de emissão de atestados médicos. Não são raros os casos de documentos adulterados ou falsificados, com o uso de informações de profissionais sem autorização.

Funcionamento

Como órgão regulador da prática médica no Brasil, o CFM tem o registro de todos os médicos brasileiros e a prerrogativa de determinar e fazê-los cumprir suas normas. Foi com base nessa premissa que o CFM aprovou a Resolução CFM nº 2.382/2024, que dispõe sobre a emissão e o gerenciamento de atestados médicos físicos e digitais em todo o território nacional, e criou o Atesta CFM.

A plataforma trará agilidade e praticidade para o ecossistema do trabalho. O trabalhador não precisará entregar o atestado pessoalmente na empresa, eliminando o risco de perda do documento. Basta que ele autorize o médico a enviá-lo pelo sistema, conforme prevê a Lei Geral de Proteção de Dados. Com isso, o empregador receberá automaticamente o documento digital. Sem esse aval, o empregado terá de levar o atestado na forma física, em mãos, mas impresso em formulário que atende os requisitos do sistema.

O Atesta CFM também funcionará como uma espécie de prontuário digital do trabalhador, no que diz respeito aos atestados médicos. Por meio da ferramenta, será possível acessar todos os documentos desse tipo emitidos no nome de uma pessoa, os quais poderão ser localizados por especialidade, diagnóstico, hospital ou clínica onde foi realizado o atendimento, período ou nome do médico.

Para usar o Atesta CFM, o médico precisará acessar o site e preencher seus dados. Depois da autenticação, poderá emitir documentos na plataforma, inclusive os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO), medicina do trabalho e saúde, comparecimento e acompanhamento.

Finalmente, a Plataforma Atesta CFM promoverá ainda mais agilidade, organização e segurança na gestão dos atestados médicos pelas empresas. A automação promoverá a redução de custos com armazenamento de documentos e pagamento de benefícios concedidos a colaboradores indevidamente ausentes, bem como permitirá às equipes de Recursos Humanos direcionar foco para outras tarefas.

QUEM ESTÁ RECEBENDO O AUXÍLIO DOENÇA PELO INSS PERDE AS FÉRIAS E O 13º?

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire direito a férias, tal período é chamado aquisitivo, sendo que o empregador deverá conceder ao empregado as férias – cujo direito este já adquiriu, nos 12 (doze) meses posteriores, o que é chamado de período concessivo.

Sendo assim, há três modalidades de férias: vencidas, simples e proporcionais. As férias vencidas são aquelas cujo período de aquisição e de concessão já se consumaram, sem que o empregador tenha disponibilizado ao empregado a fruição das mesmas. Férias simples são aquelas em que apenas o período de aquisição se completou, mas ainda está no curso do respectivo período de gozo.

As férias proporcionais são aquelas em que o próprio período aquisitivo ainda não se completou. Significa dizer que uma vez completado o período de aquisição, as férias integram o patrimônio do empregado, caracterizando-se em verdadeiro direito adquirido. Assim, o empregado que está gozando de auxílio-doença não perde o direito a férias vencidas, nem o direito a férias simples.

O fato de se estar afastado do trabalho com percepção de auxílio-doença apenas pode influenciar na aquisição do direito a férias, nunca na perda do direito a férias que já foi adquirido. Isso porque a lei prevê que o empregado deixa de ter direito a férias se tiver percebido, no curso do período aquisitivo, benefício previdenciário por acidente de trabalho ou por doença por mais de seis meses, ainda que tal período tenha sido descontínuo. Ou seja, se dentro do período de 12 (doze) meses para aquisição do direito a férias, o empregado fica mais de um total de seis meses afastado por auxílio-doença, somando-se todos os períodos em que porventura tenha ficado afastado, ele nem chega a adquirir o direito a férias. O empregado não perde o direito, ele simplesmente não adquire o direito. Nesse caso, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo quando o empregado retornar ao serviço.

Caso o empregado tenha recebido o benefício previdenciário por período inferior ou igual a seis meses, não à qualquer alteração do período de aquisição do direito a férias, sendo que o tempo de afastamento do trabalho conta normalmente para tal finalidade.

Quanto ao 13º salário não há perda efetiva do recebimento de tal parcela quando do afastamento do empregado por auxílio-doença, porque seu pagamento é efetuado proporcionalmente pelo empregador e pela Previdência Social: o empregador efetua o pagamento do 13o salário correspondente ao período de trabalho anterior e posterior ao afastamento e a Previdência Social, por sua vez, paga o chamado abono anual, calculado nos mesmos moldes do 13o salário, relativamente ao período de percepção do referido benefício previdenciário.

Note-se que nesse caso a lei não faz distinções relativamente ao tempo de percepção de auxílio-doença para efeito de pagamento do abono anual acima mencionado, de modo que o mesmo é devido pelo INSS proporcionalmente ao tempo de afastamento, ainda que o benefício previdenciário tenha sido mantido por período inferior a 12 (doze) meses no ano respectivo.

Como fica, em casos que o empregado entra em algum benefício por incapacidade, "já possuindo férias vencidas e não usufruídas"? Agora, não se trata mais de período aquisitivo. Então, o empregador deverá conceder imediatamente as férias ao empregado assim que ele retornar ao trabalho. Se for o caso de dispensar o empregado, essas férias vencidas serão indenizadas na rescisão contratual.

FISCAL

NFP-E: PRODUTORES RURAIS TERÃO QUE EMITIR NOVA NOTA FISCAL A PARTIR DE JANEIRO

Os produtores rurais serão obrigados a emitir a Nota Fiscal Eletrônica do Produtor (NFP-e) para todas as operações estaduais, substituindo definitivamente o comprovante físico de papel a partir do dia 2 de janeiro de 2025.

O novo sistema, que será implementado de forma totalmente online, poderá ser acessado pelo site da Secretaria da Fazenda de cada estado. No entanto, o processo de emissão pode variar conforme a unidade da Federação.

Para atender à nova exigência, os produtores devem obter uma certificação eletrônica, que funciona como uma assinatura digital. Essa certificação pode ser adquirida junto às Autoridades Certificadoras (ACs).

A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) destaca que o governo federal oferece uma lista de ACs autorizadas.

Prazos NFP-e

Inicialmente, a obrigatoriedade da emissão online da nota fiscal estava prevista para variar conforme o faturamento anual do produtor.

No entanto, devido às chuvas intensas que atingiram o Rio Grande do Sul desde o fim de abril, o prazo foi unificado para janeiro de 2025. Os prazos iniciais eram:

- Produtores com faturamento abaixo de R$ 1 milhão: o prazo original era julho de 2024, prorrogado para dezembro e, finalmente, adiado para janeiro de 2025;
- Produtores com faturamento acima de R$ 1 milhão: o prazo inicial era maio de 2024, agora também definido para janeiro de 2025.

A nova data oferece um período adicional para que todos os produtores rurais se adaptem à obrigatoriedade da NFP-e, garantindo tempo para a obtenção da certificação eletrônica e familiarização com o processo de emissão online.

Desafios na NFP-e

De acordo com a CNA, a mudança representa um grande passo tecnológico para pequenos e médios produtores, embora apresente desafios. Isso porque, segundo o coordenador do Núcleo Econômico da CNA, Renato Conchon, menos da metade das propriedades rurais atualmente possuem acesso à internet.

Para mitigar esses desafios, a CNA está em diálogo com o Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz) para discutir possíveis flexibilizações.

Entre as alternativas em estudo estão:

- Autorização ao contador para emissão: caso o produtor não consiga emitir a nota devido à falta de internet, poderá autorizar um contador a fazê-lo através de uma procuração;
- Autorização ao sindicato para emissão: discute-se a possibilidade de os sindicatos emitirem as notas fiscais em nome dos produtores. No entanto, isso poderia gerar um grande número de procurações em nome dos representantes sindicais;
- Nota de contingência: essa medida, já utilizada por estabelecimentos comerciais em caso de falha de conexão, permitiria que o produtor emitisse uma nota fiscal temporária e, posteriormente, submetesse a informação ao sistema da Secretaria da Fazenda em até 24 horas.

CADASTRO/SOCIETÁRIO

MUDANÇA IMPEDE 21 PROFISSÕES DE ABRIREM CNPJ COMO MEI

Para qualquer pessoa que deseja começar uma pequena empresa, ou mesmo trabalhar como prestador de serviço, é abrindo um CNPJ como MEI, já que a cobrança de impostos nessa categoria é limitada e o valor é super acessível.

Atualmente, independente da sua função, do que sua empresa faz ou oferece aos clientes, o valor pago pela maioria dos microempreendedores que tem um CNPJ como MEI é de R$ 70,60 INSS, R$1,00 ICMS e R$5,00 ISS ao mês.

Com o pagamento desses R$71,00 por mês, você passa a ter direito de ter o seu próprio CNPJ, emitir notas fiscais para os seus clientes, participar de licitação, e até mesmo garantir os benefícios do INSS, como auxílio-doença e aposentadoria.

Mesmo que seja um regime de negócio verdadeiramente amplo, algumas atividades estão proibidas de abrir CNPJ como MEI, a exemplo de muitos profissionais que querem trabalhar como prestadores de serviços.

Mudança impede profissões de abrirem MEI

Apesar do número de atividades que podem abrir CNPJ como MEI, algumas profissões estão completamente impedidas de abrirem sua empresa nessa modalidade. Apesar de parecer preocupante, existe um motivo claro para isso.

Conforme estabelecido pela legislação do MEI, somente atividades diretamente ligadas ao comércio, indústria e serviço estão garantidas de abrir seu CNPJ na categoria MEI.

Dessa maneira, profissões que geralmente são consideradas como serviços intelectuais estão de fora da lista de atividades permitidas. Para você não ficar mais na dúvida, essas são as 21 profissões que estão impedidas de terem um CNPJ como MEI:

- Administrador
- Advogado
- Arquivista
- Arquiteto
- Contador
- Dentista
- Desenvolvedor
- Economista
- Enfermeiro
- Engenheiro
- Fisioterapeuta
- Jornalista
- Médico
- Nutricionista
- Ortodontista
- Personal trainer
- Produtor
- Programador
- Psicólogo
- Publicitário
- Veterinário

O que fazer se eu não puder ser MEI?

Se o empreendedor está impedido de abrir seu CNPJ como MEI, será necessário abrir uma microempresa (ME). Mas, é importante saber que o formato ME é bem diferente do MEI, e você será obrigado a ter que pagar um contador para ajudar com o pagamento de impostos, que serão mais altos que do MEI.

Assim, a grande diferença entre o MEI e ME são as regras tributárias fiscais relacionadas aos registros. Um lado positivo do ME é que diferente do MEI que só poderá faturar até R$ 81 mil por ano, no modelo ME esse valor pode chegar aos R$ 360 mil.

A abertura de uma microempresa se torna a melhor opção tendo em vista que é fundamentalmente necessário ter um CNPJ para ser possível emitir nota fiscal para as empresas. Mas fique atento, os impostos serão mais altos que no MEI.

FÉRIAS E 13º SALÁRIO

FÉRIAS

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. O direito é assegurado no artigo 7º inciso XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, e pela CLT, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

CONCESSÃO

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções: Os membros de uma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

PRAZO DE CONCESSÃO

As férias devem ser concedidas, por ato exclusivo do empregador, independente da vontade do empregado, desde que para isto, exista o prévio comunicado com antecedência mínima de 30 dias.

INÍCIO

É vedado o início das férias individuais ou coletivas nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a data de início não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS

Coletivas: de acordo com o art. 139 (CLT) podem ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Individuais: de acordo com a Lei 13.467/2017 (que alterou o § 1º do art. 134 da CLT) a partir de 11.11.2017, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, desde que haja concordância do empregado.

Com as alterações da Reforma Trabalhista as férias poderão ser divididas, inclusive, aos empregados menores de 18 (dezoito) e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

EMPREGADOS COM MENOS DE 12 MESES DE SERVIÇO

O empregado só fará jus às férias após cada período completo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Quando se tratar de férias coletivas, que acarrete paralisação das atividades da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da mesma, os empregados que não completaram ainda o período aquisitivo ficam impedidos de prestar serviços.

Assim, o artigo 140 da CLT estabelece que os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao tempo de serviço, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

COMUNICAÇÃO – MTE / SINDICATO

Determina a CLT, art. 139, §2º, que o empregador comunicará aos órgãos competentes, o período de férias coletivas, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias coletivas, especificando, se for o caso, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

• Ministério do Trabalho e Emprego - é realizada de forma on-line com certificado digital, através do link https://www.gov.br/pt-br/servicos/comunicar-ferias-coletivas.

• Sindicato representativo da respectiva categoria profissional;

Fica dispensado da comunicação aos órgãos as empresas ME e EPP, conforme estabelece no art. 51, inciso V da Lei Complementar 123/2006.

• Afixar aviso nos locais/postos de trabalho da empresa para conhecimento dos empregados.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

CLT, Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

ANOTAÇÃO EM CTPS

Com a entrada da Carteira de Trabalho Digital, a anotação das férias será feita nos sistemas informatizados da CTPS gerados pelo empregador através do envio do evento S-2230 ao eSocial, desta forma dispensa as anotações no livro, CTPS física e fichas de registro dos empregados.

FALTAS

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

REMUNERAÇÃO

A Constituição da República assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Mas como ocorre o cálculo dessa remuneração?

De acordo com o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

CONVERSÃO EM DINHEIRO ABONO PECUNIÁRIO

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

PARTO DURANTE AS FÉRIAS

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade. Após o término do benefício, as férias serão retomadas.

FIM DO CONTRATO

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171do TST).

FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

EMPREGADO DOMÉSTICO

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, as férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

13º SALÁRIO

Instituído em 1962, o 13º salário é o pagamento de um salário extra ao empregado no final de cada ano, correspondente a 1/12 avos da remuneração por mês trabalhado. É um direito do trabalhador urbano, rural, avulso e doméstico. Conhecido como gratificação natalina, deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.

CÁLCULO DO 13º SALÁRIO

O cálculo do 13º salário se dá pela divisão da remuneração integral por 12 e a multiplicação do resultado pelo número de meses trabalhados. Outras parcelas de natureza salarial, como horas extras, adicionais (noturno, de insalubridade e de periculosidade) e comissões também entram nesse cálculo.

O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?

A primeira parcela do 13° salário pode ser recebida por ocasião das férias. Neste caso, o empregado deve solicitar o adiantamento por escrito ao empregador até janeiro do respectivo ano.

O 13° salário pode ser pago por ocasião da extinção do contrato de trabalho, seja esta pelo término do contrato, quando firmado por prazo determinado, por pedido de demissão ou por dispensa, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro.

O empregado dispensado por justa causa não tem direito ao 13° salário.

A partir de 15 dias de serviço, o empregado já passa a ter direito de receber a fração de 1/12 avos de 13° salário no mês.

Aposentados e pensionistas do INSS também recebem a gratificação.

O empregado que tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês terá descontado de seu 13º salário a fração de 1/12 avos relativa ao período.

A base de cálculo do 13° salário é o salário bruto, sem deduções ou adiantamentos, devido no mês de dezembro do ano em curso ou, no caso de dispensa, o do mês do acerto da rescisão contratual.

Se a data limite para o pagamento do 13° salário cair em domingo ou feriado, o empregador deve antecipá-lo. Se não o fizer, está sujeito a multa.

Embora a lei estabeleça que o pagamento seja feito em duas parcelas, o eSocial permite o pagamento através de parcela única desde que seja informado como um adiantamento de décimo terceiro, se esta for a escolha da empresa, terá que se atentar à data de pagamento (até 30 de novembro).

O empregador não tem a obrigação de pagar a todos os empregados no mesmo mês, mas precisa respeitar o prazo legal para o pagamento da 1ª parcela do 13° salário, ou seja, entre fevereiro e novembro.

CONTÁBIL

A PROTEÇÃO DO BEM DE FAMÍLIA MESMO APÓS SUA TRANSFERÊNCIA À PESSOA JURÍDICA

A lei processual civil, como regra, estabelece que os bens e direitos do devedor estão sujeitos a execução, para a satisfação do pagamento do principal atualizado, juros, custas e honorários advocatícios. Para tanto, são penhoráveis dinheiro, títulos de dívida pública, títulos e valores mobiliários com cotação em mercado, veículos, bens imóveis, dentre outros bens e direitos.

Como exceção à regra, a lei prevê que não estão sujeitos à execução os bens considerados impenhoráveis ou inalienáveis. Uma dessas hipóteses de impenhorabilidade é o bem de família.

De acordo com a Lei 8.009/1990, o imóvel residencial próprio é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nessa lei. Além disso, a lei é clara no sentido de que a impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, exceto nas hipóteses previstas.

Não há dúvida de que o bem de família é impenhorável. Contudo, o judiciário muitas vezes se debruça na análise das peculiaridades do caso concreto para conferir a proteção legal de impenhorabilidade do imóvel.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) já decidiu que tal proteção legal pode ser aplicada também a imóveis pertencentes a pessoas jurídicas, desde que sirvam como residência dos sócios, como exemplificado no REsp 1935563/SP.

Em outro caso, recentemente analisado pelo STJ, a análise da impenhorabilidade envolveu a proteção do bem de família, utilizado como residência de uma pessoa física que não tinha relação com a dívida e afirmou não possuir nenhum outro imóvel, mas cuja propriedade foi transferida para sociedade empresária então devedora.

Na origem o bem tornou-se indisponível em ação movida contra a empresa, então proprietária do imóvel. A pessoa física, terceira interessada na ação, afirmou a impenhorabilidade do imóvel e requereu a desconstituição da indisponibilidade.

Inicialmente o pedido foi julgado improcedente, sob o fundamento que o imóvel foi integralizado à pessoa jurídica familiar de grande porte.

No entanto, diante da comprovação da posse e residência pela terceira interessada, o imóvel, de propriedade da empresa, foi reconhecido como bem de família. Assim, a posse foi assegurada à terceira interessada, que continuou a residir no imóvel, mas foi mantida a proibição de alienação ou oneração do bem pela empresa.

Portanto, o STJ reafirmou o entendimento sobre a viabilidade de declarar a impenhorabilidade do imóvel de propriedade de empresa, com fundamento na Lei 8.009/1990, que versa sobre o bem de família. Isso foi decidido levando em conta que o imóvel servia como residência e sob condição de indisponibilidade, fortalecendo assim a proteção contra a dilapidação patrimonial para futura satisfação da dívida.

IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR
Até R$ 2.259,20	Isento	Isento
De R$ 2.259,21 até R$ 2.826,65	7,5 %	R$ 169,44
De R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15 %	R$ 381,44
De R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5 %	R$ 662,77
Acima de R$ 4.664,68	27,5 %	R$ 896,00
Dedução de dependente:	-	R$ 189,59

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
VALORES	ALÍQUOTA
Até R$ 1.412,00	7,5%
De R$ 1.412,01 até R$ 2.666,68	9%
De R$ 2.666,69 até R$ 4.000,03	12%
De R$ 4.000,04 até R$ 7.786,02 (Teto máximo R$ 908,86)	14%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R$ 2.041,39, até R$ 3.402,65	O que exceder a R$ 2.041,39 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R$ 1.633,10
Acima	R$ 3.402,65	O valor da parcela será de R$ 2.313,74 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R$ 1.412,00

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 - Proclamação da República | 20 - Dia da Consciência Negra					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
08/11	IPI - Competência 10/2024 - 2402.20.00
14/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2024
18/11	ESOCIAL - Competência 10/2024 EFD REINF - Competência 10/2024 DCTF WEB - Competência 10/2024 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2024
19/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) - Fato Gerador 09/2024 DARF DCTF Web - Competência 10/2024 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 09/2024
21/11	SIMPLES NACIONAL
25/11	DCTF - Competência 09/2024 IPI (Mensal) PIS COFINS
29/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Empregados (opcional) 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 OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO 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: 50 exemplares - Cod. 00898

CONTABILIDADE 35 anos

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