

INFORMATIVO



Castro & Amaral
Contabilidade S/S Ltda



Trabalhando para o Sucesso da sua Empresa!

Fone: (85) 3231-0221 | 3243-7379

www.castroeamaral.com.br | e-mail: assiscastro@castroeamaral.com.br

Rua Padre Miguelinho, 1051 - Fátima - Fortaleza - CE - Cep: 60040-295

NOVEMBRO/2016

FOLHA DE PAGAMENTO

ENCARTE



+ CONCEITO

+ PERÍODO DE APURAÇÃO

+ PRAZO DE PAGAMENTO
DO SALÁRIO

+ PRAZO DE RECOLHIMENTO
DO INSS E FGTS

+ PROVENTOS

+ DESCONTOS

Destques do Mês

EMPREGADORES
JÁ DEVEM
PLANEJAR O
PAGAMENTO DO
13º SALÁRIO

PRORROGAÇÃO
DA
OBRIGATORIEDADE
DO ESOCIAL
INÍCIO EM 2018

RFB PUBLICA NORMA E
ESCLARECE TRIBUTAÇÃO NA
INTEGRALIZAÇÃO DE CAPITAL
DE EMPRESA NO BRASIL POR
RESIDENTE NO EXTERIOR

FECHAR
OU NÃO
AS PORTAS
DA
EMPRESA?

ATIVIDADE-FIM
X
ATIVIDADE-MEIO
AS VANTAGENS E OS
RISCOS DAS HOLDINGS

PESSOAL

EMPREGADORES JÁ DEVEM PLANEJAR O PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

Muitos empregadores enfrentam no fim do ano problemas no pagamento do 13º salário. São constantes as reclamações em função dos problemas que esse valor ocasiona no caixa das empresas ou dos empregadores domésticos. Assim, a melhor saída é planejar com antecedência o pagamento.

Lembrando que a primeira parcela do 13º salário dos trabalhadores deve ocorrer até 30 de novembro, podendo ser antecipada caso a empresa tenha dinheiro em caixa. Já a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro deste ano. É importante lembrar que quem possui empregados domésticos também são obrigados a pagar esse valor.

O que é o 13º salário?

O 13º salário é uma obrigação para todos empregadores que possuem empregados CLT, e o seu não pagamento ou atraso é considerado uma infração, podendo resultar em pesadas multas se for autuado por um fiscal do trabalho.

Para se ter ideia, o valor é de 160 UFIRs (R\$ 170,25) por empregado, e esse é dobrado em caso de reincidência. Lembrando que é uma multa administrativa em favor do Ministério do Trabalho e que, além dessa, terá que efetuar o pagamento e dependendo da convenção coletiva da categoria, pode ocorrer a correção do valor pago em atraso ao empregado.

Como é feito o cálculo?

O 13º é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1º de janeiro à 14 de março, terá direito a 2/12 (dois doze avos) de 13º proporcional, pelo fato da fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias. Desta forma, o cálculo é feito mês a mês, observando sempre a fração igual ou superior a 15 dias.

As médias dos demais rendimentos como hora extra e comissões adicionais são também somadas ao valor do salário usado como base para o cálculo do décimo terceiro. Trabalhadores que só recebem comissão devem calcular o valor baseando-se na média aritmética das comissões recebidas durante o ano ou conforme Convenção Coletiva da categoria.

Existem descontos?

Como em um salário normal, também ocorrem uma série de descontos no décimo terceiro do trabalhador, porém somente na 2ª parcela, que são Imposto de Renda (IR), a contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Pensões Alimentícias, quando mensurado nos ofícios, e as famosas contribuições associativas previstas em algumas convenções coletivas.

No que tange a impostos, no intuito de fracionar o pagamento aos empresários, diferente dos descontos, o FGTS é pago nas duas parcelas, juntamente com a remuneração salarial do mês do pagamento, seus percentuais variam: 8% para empregados celetistas e domésticos quando aplicável e 2% no caso de menor aprendiz.

E em caso de demissões?

Ponto importante é que o valor deverá ser pago na rescisão de contrato em casos de demissão sem justa

causa, pedido de dispensa, fim de contrato por tempo determinado (inclusive os contratos sazonais, por safra) e aposentadoria, e o valor deverá ser proporcional aos meses em serviço. Já quando ocorre a demissão com justa causa, o trabalhador perde esse benefício e caso já tenha sido paga a primeira parcela, como o mesmo perdeu o direito ao recebimento, o valor efetivamente adiantado deverá ser abatido do saldo de salário ou demais verbas rescisórias.

Caso a data máxima de pagamento do décimo terceiro caia em um domingo ou feriado, o empregador deve antecipar o pagamento para o último dia útil anterior. O pagamento da gratificação em uma única parcela, como feito por muitos empregadores, normalmente em dezembro, é ilegal, estando o empregador sujeito a multa.

PRORROGAÇÃO DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL - INÍCIO EM 2018

A Resolução CD/eSOCIAL nº 02, de 30/08/2016, publicada no DOU de 31/08/2016, determinou a prorrogação do início da obrigatoriedade do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial para 2018.

O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:

I - em 1º de janeiro de 2018: para os

empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II - em 1º de julho de 2018: para os

demais empregadores e contribuintes.

Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade supracitada.

Até 1º de julho de 2017 será disponibilizado aos empregadores e contribuintes, ambiente de produção restrito com vistas ao aperfeiçoamento do sistema.

O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, ao Microempreendedor Individual (MEI) com empregado, ao Segurado Especial e ao pequeno produtor rural pessoa física será definido em atos específicos em conformidade com os prazos previstos na Resolução sob comento.

Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentar com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

A prestação das informações por meio do eSocial substituirá, na forma regulamentada pelos órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial, a apresentação das mesmas informações por outros meios.

Os órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial regulamentarão, no âmbito de suas competências, o disposto nesta Resolução.

Ressaltamos que com o início da obrigatoriedade do eSocial, as empresas devem estar atentas ao início da obrigatoriedade da EFD-Reinf, pois será através desta nova escrituração que serão informadas as retenções tributárias e previdenciárias sem relação com o trabalho e sobre a receita bruta para a apuração das contribuições previdenciárias substituídas, além de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias, e ao início do uso da DCTFWeb para geração do documento de arrecadação com a consolidação das contribuições previdenciárias geradas através do eSocial e da EFD-Reinf.

FOLHA DE PAGAMENTO

CONCEITO

Não há na legislação vigente, um conceito específico de folha de pagamento, contudo, o referido conceito pode ser definido como sendo um meio onde o empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, presta o devido informativo ao trabalhador e/ou ao Estado, referente a todas as receitas creditadas ou debitadas a título de contraprestação por um trabalho prestado.

Destaca-se que o referido termo abarca não só trabalhadores efetivos de um determinado quadro de empregados, como também os sócios, trabalhadores autônomos, dentre outros.

PERÍODO DE APURAÇÃO

Assim como não encontramos previsão na legislação referente ao conceito de folha de pagamento, também não encontramos definição expressa quanto ao seu período de apuração.

Contudo, por meio de interpretação ao artigo 52º da IN RFB nº 971/2009, que trata da ocorrência de fato gerador, o qual cita o mês em que é paga, devida ou creditada a remuneração de um trabalhador, e ao artigo 459º da CLT, que aponta que o salário não pode ser estipulado por um período superior a um mês, com pagamento até o 5º dia útil do mês vencido, vislumbramos que o período de apuração da folha de pagamentos deve ser entre o primeiro e o último dia do mês.

PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Com a rápida leitura do artigo 459º da CLT, observa-se que o salário deve ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao da apuração.

Cumprindo destacar que para fins trabalhistas o sábado é considerado dia útil, uma vez que o descanso semanal dos empregados deve ocorrer preferencialmente aos domingos, como determinam os artigos 7º, inciso XV, da Constituição Federal/1988; e o artigo 67º da CLT.

Ademais, por não encontrarmos previsão específica em lei, aos demais trabalhadores, sejam eles sócios, autônomos, dentre outros, o pagamento será realizado na data e forma ajustada entre as partes.

PRAZO DE RECOLHIMENTO DO INSS E FGTS

De acordo com o artigo 30º, inciso I, alínea "b", da Lei nº 8.212/1991, o valor referente às contribuições previdenciárias que são de responsabilidade do empregador ou tomador de serviços, deverá ocorrer até o dia 20 do mês subsequente ao da apuração.

Já se tratando de recolhimentos devidos ao FGTS, deverão ocorrer até o dia 7 do mês seguinte ao mês de apuração, conforme previsto nos artigos 32º-C, § 3º, da Lei nº 8.212/1991 e 15º da Lei nº 8.036/1990.

Para ambos os recolhimentos, cumpre destacar novamente, que recaindo o último dia (7 ou 20) em um dia considerado não útil, deverão os mesmos serem antecipados.

PROVENTOS

Proventos são as contraprestações pecuniárias devidas aos trabalhadores em decorrência de uma atividade desenvolvida, ou seja, créditos que o trabalhador tem por conta de seu trabalho.

Proventos são pagos aos empregados, a título de salário, aos sócios a título de pró-labore, e aos autônomos e trabalhadores avulsos a título de remuneração.

Salário

Os artigos 457º e 458º da CLT, preveem a composição do salário de um empregado, independentemente da forma ajustada para pagamento de salário, seja ele por hora, por dia, por mês, por comissões, gratificações, etc.

Horas Extras

Considera-se uma jornada extraordinária, ou hora extra como conhecida popularmente, àquela hora que ultrapassa a jornada normal do empregado prevista em contrato de trabalho, bem como aquelas que ultrapassam o limite legal apontado pela Constituição Federal e também pela CLT.

A legislação prevê uma carga horária limite de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XIII, da CF/1988, sendo que o trabalho que ultrapassar o referido limite deve ser pago com um adicional de pelo menos 50% de acordo com o artigo 7º, inciso XVI, da CF/1988.

Existem exceções onde em algumas profissões o limite de trabalho diário e semanal é inferior ao previsto na Constituição, seja em decorrência de lei específica, seja em razão de norma coletiva de trabalho (CF/1988, artigo 7º, inciso XXVI).

Destaca-se que a forma de cálculo das horas extras varia conforme o tipo de salário do empregado (mensalista, comissionista, horista, tarefeiro, etc.).

Adicional Noturno

Em se tratando de trabalhadores urbanos que desenvolvem atividade em uma jornada compreendida entre 22:00 horas da noite às 05:00 horas da manhã do dia seguinte, estamos lidando com o chamado "trabalho noturno".

Sobre as horas trabalhadas dentro dessa jornada, o empregado deverá perceber um acréscimo de no mínimo 20% sobre o valor da hora normal de trabalho, por força do artigo 73º da CLT.

Já em se tratando de trabalhadores rurais, o período noturno distinto, conforme o artigo 7º da Lei nº 5.889/1973, podendo ser:

- Das 20:00 horas de um dia até as 04:00 horas da manhã do dia seguinte para os trabalhadores da pecuária;
- Das 21:00 horas de um dia até as 05:00 horas da manhã do outro dia para os trabalhadores da lavoura.

E o valor do adicional noturno para os trabalhadores rurais é de no mínimo 25% do valor da hora diurna.

Em ambos os casos (urbanos e rurais) esse percentual referente ao adicional noturno pode ser aumentado pela convenção ou acordo coletivo, como dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI.

Comissões

Comissões normalmente são valores pagos em razão da venda de produtos da empresa. Tal verba integra o valor dos salários para todos os fins como remuneração variável, nos termos do artigo 457º, § 1º, da CLT.

Não há na legislação vigente, uma previsão quanto a percentuais a serem aplicados a título de comissão, assim sendo, o percentual ou valor é ajustado pelas partes ou por norma coletiva.

Gratificações e Prêmios

As gratificações e prêmios referem-se a valores pagos ao empregado a título de retribuição por determinado serviço prestado, meta alcançada ou função exercida por ele (artigo 457º e § 1º da CLT).

Em se tratando de gratificações, estas estão relacionadas com as funções ocupadas pelos empregados ou com a determinada condição pré-fixada do contrato de trabalho.

Quanto aos prêmios, esses se referem a uma bonificação paga pelo empregador ao empregado pelo bom desempenho de suas funções.

Destaca-se que para ambos os casos, há incorporação ao salário do empregado para todos os fins, quando pagas de forma habitual.

Ajuda de Custo e Diárias Para Viagem

Quando o empregado efetua deslocamentos por determinação do empregador, os valores pagos a título de

ressarcimento são denominados diárias. Estas despesas caracterizam-se como gastos com viagens, tais como alimentação, hospedagem, transporte, entre outros. Tais valores não são salário, afinal, sua natureza é apenas indenizatória.

Já em relação às chamadas Ajudas de Custo, para fins trabalhistas, são aquelas que se referem a despesas precisas, certas e específicas, tendo caráter indenizatório. Assim, correspondem tão somente a um único pagamento e, em casos excepcionais, serão realizadas quando da transferência do empregado quando houver necessidade do empregador.

Tais valores, de acordo com o artigo 457º, § 2º, da CLT, não integrarão o salário do empregado quando não ultrapassarem 50% de seu referido salário.

Caso tais valores ultrapassem o referido percentual, todo o montante e não só o excedente, irá integrar o salário do empregado para todos os fins.

Cumpra esclarecer que as Ajudas de Custo e diárias para viagem não devem ser confundidas com o ressarcimento de despesas, que nada mais é do que a devolução efetuada pelo empregador ao empregado referente a valores gastos para o exercício das funções, mediante comprovação.

A questão de ressarcimento de despesas, está ligada a despesas consideradas operacionais da empresa, as quais não podem ser repassadas ao empregado, posto que o risco da atividade é exclusivo do empregador (artigo 2º da CLT).

DSR

Todo empregado, seja ele urbano ou rural, incluindo os domésticos, tem por garantia 1 dia de repouso sem prejuízo salarial, qual seja, o famoso DSR (Descanso Semanal Remunerado), previsto na CF/1988, artigo 7º, inciso XV.

As regras do DSR estão previstas na Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/1949.

O cálculo do DSR, varia de acordo com a forma de remuneração do empregado. Caso trate-se de um empregado mensalista, com remuneração fixa, o DSR já está incluso no montante pago, já se tratando de empregados com remuneração variável (que fazem horas extras, comissionistas, etc), o valor do DSR deverá ser calculado de forma separada.

Outros Valores

Qualquer outro valor pago ao empregado, deve estar relacionado em sua folha de pagamento, independentemente de ser um montante que integra seu salário, com conseqüente tributação de INSS e FGTS, ou não.

Caso não seja efetivamente discriminado, será considerado pagamento a título de salário complessivo, o que de fato é proibido, podendo o empregador incorrer em penalidades por conta disso (Súmula nº 91 do TST).

DESCONTOS

Seja em razão de determinação legal, de norma coletiva ou ajuste entre as partes, o empregado poderá deixar de perceber determinado montante a título de descontos sofridos (artigo 462º da CLT).

Vale Transporte

De acordo com o artigo 9º do Decreto nº 95.247/87 o empregado poderá custear parte do benefício concedido a título de vale transporte, limitado a um desconto em sua remuneração de no máximo 6% de seu salário básico ou vencimento.

Caso o valor do benefício seja inferior aos 6% do salário, o desconto não pode ultrapassar o custo total do vale transporte.

Faltas

O desconto mais conhecido pelos empregadores, é o desconto relacionado as ausências injustificadas do empregado, ou seja, aquelas que não encontram previsão

em legislação, norma coletiva ou contrato de trabalho, como por exemplo as faltas relacionadas no artigo 473º da CLT e artigo 6º, § 1º, da Lei nº 605/1949.

Contudo, tal desconto na remuneração do empregado varia conforme o tipo de salário ajustado.

Em se tratando de um empregado mensalista, com remuneração fixa, as horas não trabalhadas serão descontadas do montante total no final do mês.

Contudo, em se tratando de um empregado que recebe remuneração variável, com base no que foi trabalhado/produzido, como é o caso dos horistas e comissionistas, por exemplo, não há o que se falar em efetivo desconto, vez que o empregado apenas deixa de receber os valores dos salários dos períodos não trabalhados.

Independentemente da forma de remuneração, fixa ou variável, as faltas (total ou parcial) do empregado, refletem na perda do DSR da semana seguinte, conforme dispõe os artigos 6º e 7º da Lei nº 605/1949.

Convênios

Não havendo celebração de cláusulas contrárias à legislação, as partes (empregador/empregado) são consideradas livres para efetuarem pactuações conforme dispõe o artigo 444º da CLT.

Nesse sentido, totalmente válido, é o acordo firmado entre as partes referente a convênios com plano de saúde, odontológico, seguro de vida, previdência privada, convênios com farmácia, mercado, dentre outros, com custeio (desconto) total ou parcial pelo empregado.

Contribuição Sindical

Os artigos 580º, inciso I; e 602º da CLT preveem regras para aplicação de descontos a título de contribuição sindical dos empregados.

Nesse sentido, a regra geral é de que o referido desconto será de um dia de salário do empregado, efetuada no mês de março. Caso o empregado não tenha trabalhado no mês de março será o equivalente a um dia de salário do mês seguinte ao de retorno ao trabalho ou admissão.

Destaca-se que não haverá novo desconto, em caso de mudança de categoria profissional durante o ano em que já tenha ocorrido o recolhimento da referida contribuição sindical.

Contribuição Assistencial e Confederativa

Teoricamente, as contribuições, assistenciais e confederativas, seriam devidas por todos os empregados/empregadores, por tratar-se de classe pertencente a uma determinada categoria profissional, vez que estão previstas em norma coletiva.

Contudo, os tribunais entendem que as referidas contribuições são devidas apenas pelos trabalhadores devidamente sindicalizados, conforme se verifica no texto da Súmula nº 666 do STF (Supremo Tribunal Federal), Precedente Normativo nº 119 e OJ-SDC nº 17, ambos do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Contribuição Previdenciária

O artigo 78º da IN RFB nº 971/2009, determina a obrigatoriedade do desconto efetuado sobre a remuneração paga aos empregados a título de contribuição previdenciária.

Aos empregados e trabalhadores avulsos aplicam-se as alíquotas de 8%, 9% ou 11%, conforme o valor do salário de contribuição, observada a tabela divulgada pela Portaria Interministerial nº 001/2016.

Já se tratando de contribuintes individuais (sócios e autônomos), temos a aplicação de uma alíquota fixa de 11% do valor pago a título de remuneração pelo serviço prestado (artigo 65º da IN RFB nº 971/09).

Vale frisar que em ambos os casos a base de cálculo não pode ser superior ao teto do INSS (artigo 54º da IN RFB nº 971/09), atualmente em R\$ 5.189,82.

Demais Descontos

Outros valores descontados dos trabalhadores também devem ser informados na folha de pagamento, como por exemplo, o IRRF.

FISCAL



RFB PUBLICA NORMA E ESCLARECE TRIBUTAÇÃO NA INTEGRALIZAÇÃO DE CAPITAL DE EMPRESA NO BRASIL POR RESIDENTE NO EXTERIOR

A Receita Federal publicou no DOU de 24/08/2016 o Ato Declaratório Interpretativo (ADI) nº 07/2016, firmando entendimento sobre o tratamento tributário quando residente no exterior integraliza capital social de pessoa jurídica no Brasil por meio de cessão de direito.

O referido Ato Declaratório Interpretativo nº 07/2016, através do seu art. 1º, determina que a integralização de capital de pessoa jurídica no Brasil, com cessão de direito por residente no exterior, sujeita-se à incidência do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF) à alíquota de 15% (quinze por cento) sobre o valor do direito, conforme previsto no art. 72º da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996.

O Ato Declaratório Interpretativo nº 07/2016 define ainda em seu art. 1º, parágrafo único, que, na hipótese de o direito cedido consistir em aquisição de conhecimentos tecnológicos ou implicar transferência de tecnologia, a referida integralização sujeita-se também à incidência da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE) à alíquota de 10% (dez por cento) sobre o valor do direito, nos termos do art. 2º da Lei nº 10.168, de 29 de dezembro de 2000.

Por fim, e através de seu art. 2º, o Ato Declaratório Interpretativo nº 07/2016 modifica as conclusões em contrário constantes em Soluções de Consulta ou em Soluções de Divergência emitidas antes da publicação deste Ato Declaratório Interpretativo, independentemente de comunicação aos consulentes.

ATIVIDADE-FIM X ATIVIDADE-MEIO

Para fins trabalhistas e previdenciários, é relevante a definição de atividade-fim empresarial e atividade-meio.

Atividade-fim é aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo, a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social.

Atividade-meio é aquela não relacionada, diretamente, com a atividade-fim empresarial.

Exemplo: indústria de móveis. A atividade-fim é a industrialização, uma das atividades-meio é o serviço de limpeza, vigilância, manutenção de máquinas e equipamentos, contabilidade, etc.

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio. Em uma indústria, por exemplo, as seguintes atividades:

Serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, engenharias, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretaria e em serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



FECHAR OU NÃO AS PORTAS DA EMPRESA?

A situação econômica do Brasil tem causado muita preocupação para muitas pessoas, principalmente as jurídicas, independentemente do seu porte, não sabendo ao certo o rumo que tomará diante dos últimos acontecimentos.

O agravamento da crise no Brasil tem feito com que os números de recuperação judicial e de pedidos de falência cresçam consideravelmente, se comparado ao mesmo período do ano anterior. Entenda qual a melhor alternativa para evitar o fechamento da sua empresa, ou até mesmo a falência. Apesar da complexidade, existe uma opção menos burocrática e sem intervenção judicial favorável para ajudá-lo a superar a crise.

RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL

A recuperação extrajudicial ocorre fora do judiciário. Com ela, o devedor pode negociar diretamente com seus credores e elaborar um acordo amigável. É uma tentativa do empresário de resolver seus problemas sem que haja intervenção judicial. A vantagem da recuperação extrajudicial é que esta envolve um procedimento muito mais rápido e financeiramente mais atrativo. É uma solução menos burocrática e mais confortável para as empresas.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Caso não haja sucesso nas negociações diretas com os credores, a empresa deve entrar com um pedido de recuperação judicial, essa petição evita que peçam a falência da empresa e serve como proteção para quem não consegue quitar suas dívidas. A recuperação judicial busca viabilizar a superação de crise econômica do devedor, quando uma empresa se encontra nessas condições. Todo o trabalho é feito sempre com foco na continuidade da sua atuação no mercado. Para isso é importante elaborar um plano exequível de recuperação judicial e disponibilizar mecanismos para o seu cumprimento. O plano deverá ser apresentado e negociado em assembleia com todos os credores, o pedido de recuperação judicial somente será protocolado quando ambos chegarem a um consenso. A recuperação será encerrada após a empresa cumprir tudo o que foi acordado. Depois de todos os pagamentos realizados, o juiz finalizará o processo de recuperação judicial.

FALÊNCIA

A falência será decretada pelo juiz quando a empresa descumprir as obrigações assumidas no plano de recuperação protocolado, pela omissão por parte do devedor e pela rejeição do planejamento pelos credores. Quando decretada a falência, ocorre um processo coletivo em que todos os bens da empresa são arrecadados para uma venda judicial, com a distribuição proporcional do ativo entre todos os credores.

Estas alternativas não são tão simples, pois seus respectivos processos de desenvolvimento são de médio a longo prazo e exigirão um bom planejamento por parte da empresa. No entanto, o desfecho poderá ser positivo, pois algumas empresas que recorreram a essas opções recuperaram-se totalmente.

CONTÁBIL



AS VANTAGENS E OS RISCOS DAS HOLDINGS

As holdings vêm sendo cada vez mais objeto de atenção dos contribuintes. Utilizadas para concentrar participações societárias ou administrar bens, elas despertam interesse de grupos empresariais e famílias por razões diversas, mas que normalmente envolvem:

- I - Proteção do patrimônio, segregando a vida social entre a holding e seus sócios (e suas empresas investidas);
- II - Planejamento tributário, com interesse na economia tributária através da elisão fiscal;
- III - Um melhor nível de estruturação do negócio e profissionalização, com enfoque administrativo; e
- IV - Planejamento sucessório, adentrando ao contexto familiar, que pode inclusive extinguir o processo de inventário e partilha.

Contudo, estas empresas também passaram a ter maior visibilidade diante da Receita Federal do Brasil. O aumento qualitativo e quantitativo da fiscalização tem levado a um número crescente de Atos Declaratórios Executivos publicados no Diário Oficial da União ao longo de 2016, normalmente com a determinação de baixa de ofício de pessoas jurídicas consideradas inexistentes de fato. Empresas de participação e de administração de imóveis vem sendo fiscalizadas quanto à materialidade de sua existência e suas operações, bem como quanto à regularidade dos lucros e dividendos distribuídos.

Trata-se de um processo de separação das holdings corretamente constituídas e utilizadas daquelas que servem para simulação, evasão fiscal e outras hipóteses de crime contra a ordem tributária. Vale salientar que há, inclusive, previsão no Código Civil de 2002 para desconsideração da personalidade jurídica em casos de abuso, que se configuram pelo desvio de finalidade e confusão patrimonial.

Para conciliar as demandas e fiscalizações, ambas crescentes, o profissional contábil deve estar preparado para planejar, constituir e lidar com as rotinas das empresas denominadas holdings de forma apropriada, evitando riscos fiscais e jurídicos. O grupo empresarial ou familiar que busca soluções através deste tipo de empresa precisa de trabalho competente e coordenado entre os profissionais das áreas

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio		Anexo II Indústria		Anexo III 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
	0.900.000,01 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 ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.556,94	08%
De 1.556,95 até 2.594,92	09%
De 2.594,93 até 5.189,82 (Teto máximo, contribuição de R\$ 570,88)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.360,70	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.360,71 até R\$ 2.268,05	O que exceder a R\$ 1.360,70 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.088,56
Acima de R\$ 2.268,05	O valor da parcela será de R\$ 1.542,24 invariavelmente.

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 SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
LIMITE FAIXA	VALOR
Até R\$ 806,80	R\$ 41,37
Superior a R\$ 806,81 e igual ou inferior a R\$ 1.212,64	R\$ 29,16

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE	%	CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 880,00	20%	R\$ 176,00
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 880,00	11%	R\$ 96,80
VALOR MÁXIMO	R\$ 5.189,82	20%	R\$ 1.037,96

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 10/2016
10/11	IPI - Competência 10/2016 - 2402.20.00
16/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2016 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2016
18/11	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 10/2016 GPS (Empresa) - Comp. 10/2016 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)
21/11	SIMPLES NACIONAL
23/11	DCTF - Competência 09/2016
25/11	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido 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).

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: CASTRO & AMARAL CONTABILIDADE S/S LTDA, CRC/CE 000755/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: 050 exemplares - Cod. 02173



Fone: (85) 3221-0221 | 3223-7370