



PRÁTICAS:

- TRABALHISTAS
- PREVIDENCIÁRIAS
- CONTÁBEIS
- SOCIETÁRIAS
- TRIBUTÁRIAS

www.legalmatic.com.br

Com profissionais atualizados, experientes e muito atentos, a **Consultoria Legalmatic Phoenix oferece gratuitamente aos clientes** da Contmatic o esclarecimento adequado das principais dúvidas sobre a legislação.

CONTÁBIL

As empresas optantes pelo Simples Nacional ou Lucro Presumido estão obrigadas a elaborar contabilidade completa a partir de 2014, somente para atender o Sped EFD- IRPJ/CSLL?

Cumpra esclarecer que a contabilidade é obrigatória para todas as empresas, independentemente de normas fiscais. O Código Civil, inclusive, destaca em seu artigo 1.179 que o empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico. Portanto, faz parte da obrigação do profissional contábil elaborar a contabilidade completa para todas as empresas, independente da opção tributária escolhida pelo contribuinte.

Qual o melhor método de escrituração contábil para a empresa matriz com filiais?

O que irá definir o método de contabilização será o grau de detalhamento das informações da filial exigidas pela matriz, que poderá optar pela escrituração centralizada ou descentralizada. Cumpra esclarecer que, na primeira forma, toda a escrituração e todo o levantamento dos balancetes, dos balanços, das apurações do resultado e das demais demonstrações contábeis são feitas na própria matriz. Na forma descentralizada, parte dessa escrituração é executada nas filiais e só, posteriormente, existe a consolidação das demonstrações levantadas por todas as filiais na matriz.

Existe um modelo de Termo de Abertura e Encerramento padrão para registro dos Livros Contábeis?

As particularidades dos Termos de Abertura e Encerramento estão previstas na Instrução Normativa DNRC nº 107/08. Entretanto, a Junta Comercial de São Paulo (Jucesp), juntamente com o Sescon-SP, disponibilizam um novo modelo de Termo de Abertura e Encerramento a ser aceito no ato do registro dos livros. Ele tem o intuito de padronizar os documentos, alinhar os processos à legislação

vigente, agilizar os trâmites e também diminuir o número de indeferimento de pedidos.

Acesse o modelo em: www.sescon.org.br/neodownload/arqs/modelos_de_termos.pdf

Empresas optantes pelo regime tributário Simples Nacional são obrigadas a fazer o livro caixa ou contabilidade?

De acordo com o artigo 1.179 do Novo Código Civil - Lei nº 10.406/02, deve-se sempre observar que a contabilidade é obrigatória para todas as empresas, independentemente de normas fiscais. Por sua vez, o regulamento do Imposto de Renda menciona que pode-se calcular o tributo via regime de caixa ou competência, utilizando-se a contabilidade ou o livro caixa, o que não quer dizer que, para as normas societárias, essa empresa não seja obrigada a elaborar contabilidade completa. Recentemente, o Conselho Federal de Contabilidade aprovou a Resolução CFC nº 1.418/12, que instituiu a Interpretação Técnica Geral (ITG) 1000 – Modelo Contábil para Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. Essa ITG 1000 visa desobrigar esse conjunto de empresas da adoção da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica Geral, permitindo-lhes adotar um modelo simplificado para a escrituração e elaboração de demonstrações contábeis. Portanto, é obrigatória a elaboração da escrituração contábil completa pelas entidades, independente do porte ou regime tributário.

Um Microempreendedor Individual (MEI) pode participar de uma sociedade limitada?

Não. Ao Microempreendedor Individual (MEI) é vedada a participação em outra empresa como titular, sócio ou administrador, de acordo com o disposto no artigo 91 da Resolução CGSN nº 94/11.

O empregador, segundo a legislação, pode solicitar um exame de gravidez para constatar se a funcionária encontra-se grávida antes de fazer a demissão?

Não. A Lei nº 9.029/95 proíbe qualquer prática discriminatória na relação de emprego, seja admissional ou de manutenção do vínculo empregatício por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. De acordo com ela, a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo a estado de gravidez é prática discriminatória e constitui crime punível com pena de detenção de um a dois anos e multa.

O empregador pode conceder o vale-refeição com valor diferenciado de acordo com a carga horária de trabalho dos empregados, como por exemplo, R\$ 20 para aqueles que trabalham 8 horas diárias, e R\$ 15 àqueles com carga horária inferior?

Cumpra esclarecer que, se o documento coletivo não contiver proibição nesse sentido, em tese o empregador poderá adotar livremente as regras para a concessão do benefício, ou seja, podendo adotar o valor de acordo com a carga horária de trabalho. Entretanto, se a regra de concessão de valor único, independente da carga horária, estiver sendo aplicada a todos os empregados, não poderá o empregador modificar, sob pena de configurar alteração das condições de trabalho com prejuízo aos empregados, o que é vedado pelo artigo 468 da CLT.

O empregado pode considerar a esposa que trabalha como sua dependente para fins de Imposto de Renda?

Cumpra esclarecer que, a esposa que possui rendimentos próprios somente poderá ser considerada dependente do cônjuge ou companheiro no curso do ano-calendário, se ele apresentar a Declaração de Ajuste Anual (IRPF) em conjunto com ela, onde estejam sendo tributados os rendimentos de ambos.

Quando o último dia de aviso prévio recai na sexta-feira e o sábado é compensado durante a semana, as verbas rescisórias podem ser pagas na segunda-feira?

Cumpra esclarecer que determina o § 6º do artigo 477 da CLT, que o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

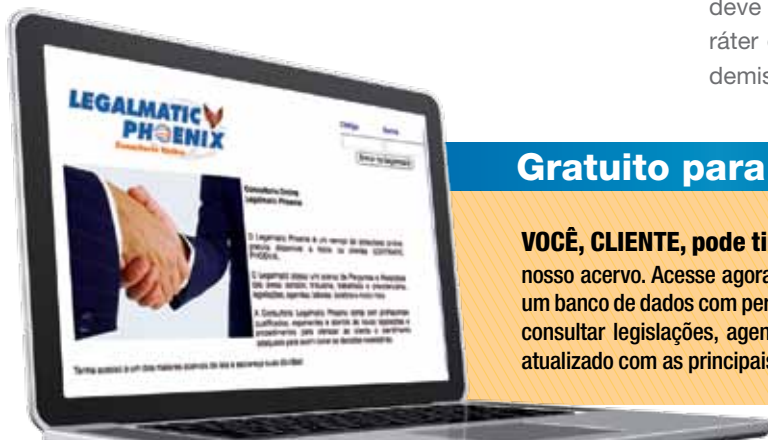
Portanto, se o último dia do aviso prévio é sexta-feira, e considerando que o sábado é dia útil, caso não haja expediente nessa data, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser antecipado.

Existe alguma lei que obrigue a empresa a conceder local para banho dos funcionários que desenvolvam seus trabalhos expostos a substâncias tóxicas?

Sim. Determina a Norma Regulamentadora - NR 24, em seu item 24.1.12, que será exigido um chuveiro para cada dez trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que estejam expostos a calor intenso. Observa-se que a mesma NR 24 citada, dispõe que serão previstos 60 litros diários de água por trabalhador para o consumo nas instalações sanitárias. Sendo assim, desde que atendidas as condições previstas, o empregador é obrigado fornecer um local para que o funcionário possa tomar banho.

O empregado registrado trabalhou dez dias e pediu demissão. Deve-se cancelar o registro ou ser efetuada a rescisão?

Cumpra observar que o artigo 29 da CLT determina que o empregador, ao admitir o trabalhador, terá o prazo de 48 horas para anotar na CTPS, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver. Assim, todo empregado ao iniciar suas atividades deve obrigatoriamente ser registrado, ainda que em caráter experimental. Dessa forma, se o empregado pediu demissão, o correto é promover a rescisão de contrato.



Gratuito para cliente

www.legalmatic.com.br

VOCÊ, CLIENTE, pode tirar sua dúvida ou consultar novas informações em nosso acervo. Acesse agora www.legalmatic.com.br, onde disponibilizamos um banco de dados com perguntas e respostas. Além disso, nesse canal é possível consultar legislações, agendas e tabelas, além de contar com o boletim online atualizado com as principais mudanças nas legislações publicadas mensalmente.

Houve alteração em relação a quantidade de dias de licença-maternidade para a mãe adotiva?

Sim. A Medida Provisória nº 619/13 alterou a Lei nº 8.213/91, determinando que a segurada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, terá direito a 120 dias de salário-maternidade, desde que atendidos os demais requisitos exigidos por lei. Lembra-se que, anteriormente, a segurada que adotasse ou obtivesse guarda judicial para fins de adoção de criança, tinha direito ao salário-maternidade pelo período de 120 dias, se a criança tivesse até um ano de idade, de 60 dias, se a criança tivesse entre 1 e 4 anos de idade, e de 30 dias, se a criança tivesse de 4 a 8 anos.



A empregada que possui a guarda temporária de uma criança de dois anos tem direito à licença-maternidade?

Cumpra esclarecer que somente a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, e em decorrência desse evento afastar-se de suas atividades, fará jus ao salário-maternidade. Por sua vez, é indispensável que conste na nova certidão de nascimento da criança, ou do termo de guarda, o nome da segurada adotante ou guardiã, bem como desse último, que trata-se de guarda para fins de adoção. Assim, na guarda temporária, a empregada terá direito a licença-maternidade apenas se no termo de guarda constar que é para fins de adoção.

Na Sefip/GFIP, no “Campo Responsável”, é obrigatório informar os dados do contador ou escritório de contabilidade?

Conforme Manual Sefip 8.4, no “Campo Responsável” deve-se informar a inscrição (CNPJ ou CEI), a razão/denominação social ou nome, telefone, e-mail, o logradouro completo do detentor do certificado, responsável pela transmissão da GFIP/Sefip pelo Conectividade Social, bem como o nome da pessoa para contato. Por fim, o responsável pode ser um contador, uma empresa de contabilidade, ou o próprio empregador/contribuinte.

Segundo a legislação, qual o prazo para o empregado requerer o benefício do auxílio-doença?

A Lei nº 8.213/91 informa que o auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do 16º dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. Por sua vez, quando requerido por segurado

afastado da atividade por mais de 30 dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento. Logo, no caso de segurado empregado, o ideal é que o benefício seja requerido entre 16º dia de afastamento e o 30º. No caso do trabalhador doméstico, o ideal é que o benefício seja requerido entre o 1º dia de afastamento e o 30º dia, pois se ultrapassado mais de 30 dias, o benefício será pago a partir da data de requerimento.

O empregado afastado por auxílio-doença comum deve ser informado mensalmente na Sefip/GFIP, mesmo que a empresa não esteja pagando qualquer remuneração?

Conforme o Manual Sefip 8.4, item 4.2, subitem 6, no caso de auxílio-doença, os dados relativos à remuneração e à movimentação devem ser informados apenas nos meses de afastamento e retorno, observando-se que:

- no mês de afastamento, informar a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados acrescidos dos 15 dias iniciais de responsabilidade do empregador/contribuinte;
- se os 15 dias ultrapassarem o mês de afastamento, a remuneração correspondente aos dias excedentes deve ser informada na GFIP/Sefip do mês seguinte;
- no mês de retorno, informar a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhado.

Sendo assim, o empregado afastado por auxílio-doença deve ser informado na Sefip/GFIP no mês do afastamento, no mês seguinte, isso é, se os 15 dias ultrapassarem o mês de afastamento e no mês de retorno ao trabalho.

Existe sublimite de recolhimento do Simples Nacional no Estado de São Paulo?

Não. No Estado de São Paulo não há sublimite para o Simples Nacional, conforme trata a Resolução CGSN nº 103/12, em seu artigo 3º que estabelece os sublimites para as federações nela elencados. Assim, para o contribuinte sediado em território paulista, para fins de recolhimento do ICMS, considera-se o limite normal do Simples de R\$ 3,6 milhões.



Uma empresa de compra e venda de veículos usados pode beneficiar-se da redução de 95% na base de cálculo do ICMS, quando a circulação dessa mercadoria é no Estado de São Paulo?

Sim. O contribuinte pode calcular o ICMS sobre uma base de cálculo somente de 5% sobre o valor do veículo usado vendido no próprio Estado, conforme o artigo 11, Anexo II do RICMS/SP. Deve-se ressaltar que esse benefício aplica-se apenas para contribuintes do ICMS optantes pelo regime RPA.

Um contribuinte sediado no Estado de São Paulo adquire mercadorias de outra unidade federativa tributada com alíquota de 4% do ICMS. Ao vender os produtos para clientes de São Paulo, precisa aplicar a alíquota interna do produto?

Sim, precisa aplicar a alíquota interna. Observa-se que a alíquota do ICMS de 4% é aplicável apenas nas operações de venda interestadual de produtos importados a que se refere a Resolução do Senado Federal nº 13/12, regulamentada em São Paulo pela Portaria CAT nº 174/12.

A empresa optante pelo Simples Nacional deve manter o arquivo magnético do Sintegra relativo às operações internas?

Sim. Conforme disposições da Portaria CAT nº 32/96, todas as empresas, inclusive as optantes pelo Simples Nacional, devem manter o arquivo magnético em conformidade com § 7º do artigo 4º da mesma portaria, ou seja, validado pelo aplicativo do Sintegra, desde que sejam contribuintes do ICMS e usuários de sistema gerenciador de processamento eletrônico de dados na emissão de documentos e livros fiscais. Observa-se que, em caso de notificação pelo Fisco, o contribuinte deve apresentar os referidos arquivos.

JURISPRUDÊNCIAS

Divisor de horas extras

“O divisor de horas extras é definido de acordo com a jornada de trabalho normal do empregado, considerando-se a simples regra matemática de três, respeitado, no entanto, sempre, o limite do pedido. Assim é que, silente o acórdão quanto a essa específica questão divisor, mas, por outro lado, alterando a jornada para 24 horas semanais, o divisor, automaticamente, passa a 120 se para uma jornada de 44 horas semanais o divisor é 220, para uma jornada de 24 ele é o de 120”
TRT - AP4112/2001 - Juiz Luiz Eduardo Gunther

Cargo de confiança - Horas extras indevidas

“Tendo o reclamante ocupado o cargo mais elevado de gerente-geral de agência, sem fiscalização imediata, reportando-se diretamente à diretoria regional, correto o seu enquadramento no art. 62, II, da CLT, ante a caracterização de cargo de confiança, não sendo devidas as horas extras deferidas, excedentes da oitava, como decidido. Agravo de instrumento provido. Recurso de revista conhecido e provido”
TST - 769065 - Ministro Milton de Moura França

Justa causa - Dupla punição

“Advertido o empregado pelo emprego de palavras ríspidas para com seu superior hierárquico, não pode ser dispensado por justa causa consubstanciada no mesmo fato, pois não se admite a dupla punição pela mesma falta punível”
TRT - 14497/94 - Juíza Denise A. Horta

Desídia - Descaracterização

“Desídia caracteriza-se pela repetição de faltas. Sem a prova da aplicação de advertência ou suspensão, não há configuração de desídia. Faltas, seja em que número for, se não advertido ou punido o empregado, são tidas como perdoadas ou justificadas”
TRT - 1505/97 - Juíza Francisca Oliveira Formigosa

O que é Jurisprudência?

Jurisprudência é o modo pelo qual os tribunais interpretam e aplicam as leis. Os resumos acima permitem ao leitor tomar conhecimento do posicionamento do judiciário, podendo, eventualmente, serem aproveitados como precedentes em processos judiciais semelhantes e nortear as decisões futuras.