



Grupo Mazzei Contabilidade
(11) 2954-6965

25 anos de soluções para você!

www.mazzeicontabil.com.br

Rua Amambai 1534 - VI Maria - São Paulo - SP - 02115-002

SETEMBRO/2017

ENCARTE

PCMSO

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

- ✓ Finalidade do Programa
- ✓ Empresas Obrigadas
- ✓ Responsabilidade da Empresa
- ✓ Exames Médicos
- ✓ Atestado de Saúde Ocupacional
- ✓ Doenças Profissionais
- ✓ Relatório Anual
- ✓ Primeiros Socorros
- ✓ Penalidade

Destques do Mês

CONFIRA AS REGRAS QUE TRATAM DO RATEIO DAS GORJETAS

REGIME DE TRIBUTAÇÃO NA IMPORTAÇÃO DE BENS PELOS CORREIOS, COMPANHIAS AÉREAS OU EMPRESAS DE COURIER, INCLUSIVE COMPRAS REALIZADAS PELA INTERNET

OS DEZ TERMOS EM INGLÊS USADOS NO MEIO EMPRESARIAL

PROGRAMA MINHA CASA, MINHA VIDA DIREITO A ALÍQUOTA REDUZIDA DE 1%

SIMPLES NACIONAL, A VENDA DE IMÓVEIS SEM NATUREZA JURÍDICA DE INCORPORAÇÃO É TRIBUTADA PELO ANEXO I

PESSOAL



CONFIRA AS REGRAS QUE TRATAM DO RATEIO DAS GORJETAS

A Lei nº 13.419, de 13/03/2017, publicada no DOU de 14/03/2017, altera o art. 457º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º/05/1943, para disciplinar o rateio entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares.

Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando inexistir previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos mencionados abaixo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612º da CLT.

Entre os destaques da nova legislação está a alteração do percentual da gorjeta destinado a pagar encargos trabalhistas e uma maior clareza sobre como a divisão deve ser realizada entre os funcionários.

As gorjetas, sejam as cobradas pelo estabelecimento na nota de serviço, sejam as oferecidas espontaneamente pelos clientes, fazem parte da remuneração do empregado.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) determina que, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, as gorjetas que receber.

É facultada às empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, como por exemplo, aquelas optantes pelo Simples Nacional, a retenção de até 20% da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo os 80% restantes serem revertidos para o empregado.

No caso das empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção será de até 33% da arrecadação correspondente e o valor remanescente, equivalente a 67%, ficará para o empregado.

TAXA DE SERVIÇO

A lei não torna obrigatório o pagamento da gorjeta, que continua sendo opcional. No entanto, as empresas que cobrarem a gorjeta deverão lançá-las na nota de consumo.

A lei também não estabelece percentuais mínimos de cobrança. O restaurante fica livre para indicar uma taxa de serviço que seja menor ou maior que 10%.

Segundo a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes, os valores das taxas podem variar de 8 a 15%. Alguns restaurantes em São Paulo já estabeleceram 13% de taxa de serviço.

ANOTAÇÃO NA CTPS

De acordo com o § 1º do artigo 29º da CLT, as anotações na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

Pelas novas disposições trazidas pela Lei 13.419/2017, as empresas que cobrarem a gorjeta deverão anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de gorjeta.

A média dos valores das gorjetas referente aos últimos 12 meses também deverá ser anotada na CTPS.

Sendo assim, o empregador deve registrar na parte destinada a “Anotações Gerais” da CTPS o percentual recebido e a média dos valores referente aos últimos 12 meses.

VERBAS TRABALHISTAS

E ENCARGOS SOCIAIS

O TST (Tribunal Superior do Trabalho), por meio da Súmula 354, disciplina que as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado para fins de pagamento do 13º Salário e das férias.

A Súmula 354 do TST também firmou entendimento que as gorjetas não devem fazer parte da base de cálculo das horas extras, repouso semanal remunerado, adicional noturno e aviso-prévio.

Assim, o valor pago a título de gorjetas não repercute naquelas verbas, de modo que a empresa deve fazer um controle bem apurado desta prestação pecuniária.

Como as gorjetas estão compreendidas na remuneração para todos os efeitos legais, sobre elas incidem todos os encargos sociais, como a contribuição previdenciária, os depósitos para o FGTS, além da incidência do IR/Fonte, considerando a Tabela Progressiva.

FISCALIZAÇÃO

Para empresas com mais de 60 empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta.

Para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

MULTA

O empregador que deixar de incluir na remuneração do empregado as gorjetas que receber está sujeito à multa administrativa que corresponde a R\$ 402,53, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Também caberá ao empregador pagar ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa.

Desde novembro/2006, o Governo do Estado do Rio de Janeiro já previa uma penalidade para o empregador que cobrasse gorjeta e não repassasse aos empregados.

FISCAL



REGIME DE TRIBUTAÇÃO NA IMPORTAÇÃO DE BENS PELOS CORREIOS, COMPANHIAS AÉREAS OU EMPRESAS DE COURIER, INCLUSIVE COMPRAS REALIZADAS PELA INTERNET

O Regime de Tributação Simplificada (RTS) aplica-se, ainda, no despacho aduaneiro de presentes recebidos do exterior.

O RTS não se aplica à importação de bebidas alcoólicas, fumo e produtos de tabacaria.

Valor máximo dos bens a serem importados

O valor máximo dos bens a serem importados neste regime é de US\$ 3,000.00 (três mil dólares americanos).

Tributação

60% (sessenta por cento) sobre o valor dos bens constante da fatura comercial, acrescido dos custos de transporte e do seguro relativo ao transporte, se não tiverem sido incluídos no preço da mercadoria.

Obs.: Quando a remessa contiver presentes, o preço será o declarado, desde que compatível com os preços praticados no mercado em relação a bens similares.

Tributação na Importação de Software

Softwares pagam 60% (sessenta por cento) sobre o meio físico, somente se o valor do meio físico vier discriminado separadamente na Nota Fiscal.

Atenção! Caso o valor do meio físico não seja discriminado na Nota Fiscal o pagamento do imposto recairá sobre o valor total da remessa.

Isenções

Remessas no valor total de até US\$ 50.00 (cinquenta dólares americanos) estão isentas dos impostos, desde que sejam transportadas pelo serviço postal, e que o remetente e o destinatário sejam pessoas físicas;

Medicamentos, desde que transportados pelo serviço postal, e destinados a pessoa física, sendo que no momento da liberação do medicamento, o Ministério da Saúde exige a apresentação da receita médica;

Livros, jornais e periódicos impressos em papel não pagam impostos (art. 150º, VI, "d", da Constituição Federal).

Pagamento do Imposto

Na hipótese de utilização dos Correios, para bens até US\$ 500,00, o imposto será pago no momento da retirada do bem, na própria unidade de serviço postal, sem qualquer formalidade aduaneira.

Quando o valor da remessa postal for superior a US\$ 500,00, o destinatário deverá apresentar Declaração Simplificada de Importação (DSI).

No caso de utilização de empresas de transporte internacional expresso, porta a porta (courier), o pagamento do imposto é realizado pela empresa de courier à SRF. Assim, ao receber a remessa, o valor do imposto será uma das parcelas a ser paga à empresa.

Base legal:

- Decreto nº 6.759/09 - Arts. 99º e 100º;
- Portaria do Ministro da Fazenda nº 156/99;
- Instrução Normativa SRF nº 96, de 04/08/1999.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



OS DEZ TERMOS EM INGLÊS USADOS NO MEIO EMPRESARIAL

Same Store Sales (SSS)

Muito utilizado em empresas de comércio, é o comparativo das vendas declaradas das mesmas lojas que se encontravam no mesmo local no período atual e no mesmo período do ano anterior.

Break-even Point

A tradução literal dele é "ponto de equilíbrio". Essa métrica reflete o quanto o negócio precisa vender para não dar lucro e nem prejuízo.

É uma ferramenta importante para a empresa, pois além de permitir a análise de viabilidade de um negócio, também possibilita o controle dos resultados.

Return on Investments (ROI)

Traduzindo para o bom português, retorno sobre investimento é um indicador que é possível saber quanto dinheiro a empresa está ganhando (ou perdendo) com cada investimento realizado.

Stakeholders

Stakeholder significa público estratégico e descreve uma pessoa ou grupo que tem interesse em uma empresa, negócio ou indústria, podendo ou não ter feito um investimento neles.

Spin-off

Muito utilizado em séries de televisão, spin-off é utilizado para designar aquilo que foi derivado de algo já desenvolvido ou pesquisado anteriormente.

No meio empresarial, é um negócio derivado de um já existente. Exemplo: A Reserva criou um negócio derivado chamado Reserva Mini (para o público infantil).

Brainstorm

Significa tempestade cerebral ou tempestade de ideias. É uma expressão inglesa formada pela junção das palavras "brain", que significa cérebro, intelecto e "storm", que significa tempestade.

É uma metodologia muito utilizada em empresas para resolver problemas específicos.

Budget

É um termo da língua inglesa que significa orçamento.

É frequentemente utilizado no meio empresarial para designar o orçamento periódico (normalmente anual) feito por uma empresa.

No orçamento são inseridas variáveis de custos, receitas e despesas, definindo um plano de contas.

Forecast

Já o forecast é a análise real do que foi previsto no budget. É uma comparação periódica (normalmente com periodicidade inferior à do budget) entre os dados estimados e os dados reais.

Caso haja uma discrepância acentuada nessa comparação, a empresa pode definir novas estratégias.

Core business

Quem nunca ouviu a pergunta: Qual o core da empresa? Bom, o termo Core Business significa a parte central de um negócio ou de uma área de negócios, e que é geralmente definido em função da estratégia dessa empresa para o mercado.

Turnover

Se fossemos abraçar esse termo, a melhor tradução é rotatividade de pessoal. No contexto de Gestão de Pessoas, está relacionada com o desligamento de alguns funcionários e entrada de outros para substituí-los.

Esses são alguns dos termos mais falados em reuniões estratégicas de negócio e são de extrema importância.

PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**1. FINALIDADE DO PROGRAMA**

O PCMSO tem como objetivo a preservação da saúde dos empregados, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças profissionais.

As diretrizes e os parâmetros mínimos para funcionamento do PCMSO foram estabelecidos pela Norma Regulamentadora 7, conhecida como NR-7. Contudo, essas condições podem ser ampliadas mediante negociação coletiva do trabalho.

O Programa será realizado através de profissional competente que desenvolverá um estudo para reconhecimento prévio dos riscos ocupacionais existentes em cada local de trabalho.

Trata-se de uma pesquisa de campo feita através de visitas aos locais de trabalho para análise dos processos produtivos, postos de trabalho, informações sobre ocorrências de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, atas da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e mapas de risco.

Com base nesse estudo, o médico vai confeccionar o programa e estabelecer os exames clínicos e complementares específicos para a prevenção ou detecção precoce dos agravos à saúde dos empregados da empresa.

Enfim, a empresa deverá planejar e implementar o seu PCMSO com base no risco que a atividade desenvolvida possa provocar à saúde dos seus empregados.

A prevenção deve observar a relação saúde x trabalho.

1.1. ESTRUTURA

A legislação não fixou nenhum modelo padrão para a elaboração do programa.

A complexidade do programa depende basicamente dos riscos existentes em cada empresa, das exigências físicas e psíquicas das atividades desenvolvidas e das características de cada grupo de empregados.

Isto significa dizer que, para algumas empresas, o programa pode se resumir a simples realização de avaliações clínicas de rotina; em outras, entretanto, poderá ser muito complexo, contendo avaliações clínicas especiais, exames toxicológicos com curta periodicidade, avaliações epidemiológicas, dentre outras providências.

2. EMPRESAS OBRIGADAS

Todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados a elaborar e implementar o PCMSO.

2.1. PRESTADORAS DE SERVIÇOS

A empresa que contratar mão de obra por intermédio de empresa prestadora de serviços deverá informar a esta os riscos decorrentes da execução do trabalho, auxiliando inclusive na elaboração e implementação do PCMSO no local onde o serviço for prestado.

Isto significa dizer que, quando o serviço for prestado fora da sede da tomadora do serviço, a empresa prestadora do serviço é que vai implementar o PCMSO no local onde ele estiver sendo realizado.

3. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

É de inteira responsabilidade do empregador:

a) garantir a elaboração e a efetiva implementação do PCMSO, zelando pela sua eficácia;

b) custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;

c) indicar, dentre os médicos do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO.

3.1. MÉDICO COORDENADOR RESPONSÁVEL

No caso de a empresa estar dispensada de manter o SESMT, o médico responsável para coordenar o PCMSO poderá ser um médico especializado em medicina do trabalho contratado ou não como empregado. Isto significa dizer que, nessa hipótese, o responsável pelo PCMSO da empresa pode ser um médico não empregado da empresa.

Se na localidade onde estiver situada a empresa não existir médico do trabalho, poderá ser contratado médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho, através do Precedente Administrativo 94/2009, ratificou a determinação que o PCMSO, desde que atendidos os requisitos normativos, pode ser elaborado por qualquer Médico do Trabalho, não havendo obrigatoriedade de ser integrante do SESMT, nem mesmo de ser empregado. Quando houver SESMT com médico, ele é quem deve coordenar e executar o PCMSO.

3.1.1. ATRIBUIÇÕES

Ao médico coordenador do PCMSO compete:

- Realizar os exames médicos ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios de patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada empregado da empresa a ser examinado;

- Encarregar-se dos exames complementares, profissionais e/ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados.

O profissional encarregado pelo médico coordenador de realizar os exames médicos, uma vez que pratica ato médico e assina o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), deve estar registrado no CRM (Conselho Regional de Medicina) da Unidade da Federação em que atua.

Quando o médico coordenador do PCMSO delegar a outro profissional a realização dos exames, esse ato deve ser feito por escrito, devendo este documento ficar arquivado na empresa.

4. EXAMES MÉDICOS

Tendo em vista que o PCMSO deve ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica (situação em que o trabalhador adoece sem a manifestação de sintomas), além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador, a NR-7, para fins do desenvolvimento do programa, estabeleceu que fossem realizados exames médicos, sem ônus para os empregados.

4.1. ADMISSÃO OU PRÉ-ADMISSÃO

Após a realização do processo de recrutamento e seleção, o próximo passo da empresa é encaminhar o candidato selecionado à realização do exame médico, quando então vai ser determinada a sua admissão ou não.

O exame médico admissional deve ser realizado antes de o empregado assumir suas funções, não sendo fixado na legislação um prazo de antecedência para a realização do mesmo.

Isto porque caso o exame médico seja satisfatório, a empresa poderá, se assim desejar, contratar o candidato, ou, no caso do mesmo ser considerado inapto, a empresa recorre a um dos demais candidatos já aprovado no processo de recrutamento e seleção e o encaminha para o exame médico.

Cabe ressaltar que o fato de o candidato realizar o exame médico pré-admissional não cria vínculo com a empresa.

4.1.1. O QUE COMPREENDE O EXAME

O exame admissional compreende:

a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional (que é uma entrevista realizada pelo médico com a intenção de diagnosticar uma doença) e exames físico e mental;

b) exames complementares a critério do médico.

Os exames médicos complementares solicitados pelo médico do trabalho também devem ser custeados pela empresa.

4.2. PERIÓDICO

A avaliação clínica no exame médico periódico deve observar os seguintes prazos:

a) anualmente, para os empregados menores de 18 anos e maiores de 45 anos de idade;

b) a cada 2 anos, para os empregados entre 18 e 45 anos de idade;

c) ou conforme relacionado no programa.

4.2.1. DOENÇAS OCUPACIONAIS E CRÔNICAS

No caso de trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles

que sejam portadores de doenças crônicas, os exames devem respeitar a seguinte periodicidade:

a) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva do trabalho; e

b) a cada 6 meses, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas (sujeito a pressão superior à pressão atmosférica).

4.3. DE RETORNO AO TRABALHO

O exame médico de retorno ao trabalho somente será obrigatório quando o empregado ficar afastado da atividade por período igual ou superior a 30 dias, em virtude de:

- a) doença ou acidente, de natureza ocupacional; ou
- b) parto.

Esse exame deve ser realizado, obrigatoriamente, no primeiro dia de volta ao trabalho.

4.4. DE MUDANÇA DE FUNÇÃO

Esse exame somente será obrigatório quando a nova função expuser o empregado a riscos diferentes daqueles a que estava exposto antes da mudança. O referido exame deverá ser realizado antes de o empregado passar a exercer a nova função.

4.5. DEMISSÃO

O exame médico demissional poderá deixar de ser exigido, dependendo da data em que o empregado realizou seu último exame.

Com base na legislação, ficou definido que o exame médico demissional deve ser realizado, obrigatoriamente, até a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho, desde que o último exame tenha ocorrido há mais de:

a) 135 dias, quando se tratar de empresas com grau de risco 1 ou 2, podendo esse prazo ser ampliado por mais 135 dias em decorrência de negociação coletiva;

b) 90 dias, no caso de empresas enquadradas em grau de risco 3 ou 4, esse prazo também poderá ser ampliado por até mais 90 dias, em decorrência de negociação coletiva.

4.5.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva deverá, obrigatoriamente, ser assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão local competente em segurança e saúde do trabalho.

Entretanto, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer exame, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos empregados.

A realização do exame será por determinação do SRTE (Superintendente Regional do Trabalho e Emprego), com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva.

5. ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Para cada exame médico realizado pelo PCMSO deverá ser emitido, em duas vias, o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

A primeira via do ASO deve ficar à disposição da fiscalização do trabalho, devidamente arquivada no local de trabalho, inclusive nas frentes de trabalho ou canteiros de obras.

A segunda via do atestado deve ser obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

5.1. REQUISITOS MÍNIMOS

O atestado médico deverá conter, no mínimo:

- Nome completo do empregado, o número de registro de sua identidade e sua função;

- Os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela SSST (Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho);

- Indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o empregado, inclusive os exames complementares e a data em que foram realizados;

- Nome do médico coordenador, quando houver, com o respectivo CRM;

- Definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu;

- Nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contrato;

- Data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no CRM.

5.2. PRONTUÁRIO OU FICHA CLÍNICA

Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico coordenador do PCMSO, ou seu sucessor, quando for o caso.

O prontuário médico é um documento que contém informações confidenciais da saúde da pessoa; por essa razão o seu arquivamento deve ser feito de modo a garantir o sigilo das mesmas.

Esse documento deverá ser arquivado, no mínimo, pelo período de 20 anos contados a partir do desligamento do empregado.

6. DOENÇAS PROFISSIONAIS

Uma vez constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, o médico coordenador ou encarregado do PCMSO deverá tomar as seguintes medidas:

- a) solicitar à empresa a emissão da CAT (Comunicação de Acidentes do Trabalho);

- b) indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho;

- c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição de conduta previdenciária em relação ao trabalho;

- d) orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho.

7. RELATÓRIO ANUAL

Deve ser elaborado um relatório anual do PCMSO com o planejamento das ações de saúde a serem executadas durante o ano.

Nesse relatório devem ser discriminados, por setor da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluídas avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados, considerados anormais, bem como o planejamento para o próximo ano.

7.1. CIPA

O relatório anual deve ser apresentado e discutido nas reuniões da CIPA, permanecendo uma cópia do mesmo anexada ao livro de atas, quando a empresa for obrigada a manter a CIPA.

7.2. CONSERVAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

O relatório anual pode ser armazenado sob a forma de arquivo informatizado desde que propicie o imediato acesso por parte do agente de inspeção do trabalho.

7.3. REGISTRO OU ENVIO

Não há necessidade de registro ou envio do relatório anual à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ou a qualquer órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

8. PRIMEIROS SOCORROS

Em todos os estabelecimentos deve ser mantido material necessário à prestação de primeiros socorros, guardado em local adequado sob os cuidados de pessoa devidamente treinada para esse fim.

O equipamento destinado à prestação do socorro deve ser apropriado às características da atividade desenvolvida na empresa.

A NR-7 não define quais são os materiais necessários à prestação de primeiros socorros, sendo conveniente que este fato seja verificado junto ao médico coordenador do Programa ou ao sindicato da categoria, caso exista essa previsão no acordo coletivo.

9. PENALIDADE

O não cumprimento das normas relativas ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) sujeitará a empresa, conforme a gravidade da infração, à penalidade que varia de R\$ 402,23 a R\$ 4.024,43.

Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo que corresponde a R\$ 4.024,43.

CONTÁBIL



PROGRAMA MINHA CASA, MINHA VIDA - DIREITO A ALÍQUOTA REDUZIDA DE 1%

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 7.013, DE 2 DE MAIO DE 2017 (DOU 19/06/2017).

EMENTA: PROGRAMA MINHA CASA, MINHA VIDA (PMCMV). INCORPORAÇÃO IMOBILIÁRIA. REGIME ESPECIAL DE TRIBUTAÇÃO (RET). Apenas terá direito ao benefício da alíquota reduzida de 1% (um por cento) relativa ao Regime Especial de Tributação (RET) os projetos de incorporação de imóveis destinados à construção de unidades residenciais, no âmbito do Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV), que não tiverem unidade imobiliária de valor comercial superior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

A possibilidade de que a empresa construtora contratada para construir unidades habitacionais no âmbito do PMCMV, efetue o pagamento unificado de tributos equivalente a 1% (um por cento) da receita mensal auferida pelo contrato, aplica-se somente ao contrato de construção que não contenha unidades habitacionais de valor comercial superior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais). SOLUÇÃO DE CONSULTA VINCULADA À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT - nº 265, de 26 de setembro de 2014.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.931, de 2004, art. 4º, caput e §§6º e 7º; Lei nº 12.024, de 2009, art. 2º; Instrução Normativa RFB nº 1.435, de 2013, DOU 19/06/2017.

SIMPLES NACIONAL, A VENDA DE IMÓVEIS SEM NATUREZA JURÍDICA DE INCORPORAÇÃO É TRIBUTADA PELO ANEXO I

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 172, DE 13 DE MARÇO DE 2017 (DOU 20/04/2017).

EMENTA: CONSTRUÇÃO E VENDA DE IMÓVEIS PRÓPRIOS. ANEXO I.

Para optantes pelo Simples Nacional, a venda de imóveis sem natureza jurídica de incorporação é tributada pelo Anexo I.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 17, XIV, art. 18º, § 4º, I; Lei nº 4.591, de 1964, art. 28º e 29º; Ripi, art. 5º, VIII, "a".

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 |

| 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. |

| 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% |

| 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 07 - Independência do Brasil | | | | | | |

| Dia | Obrigações da Empresa |
|-------|--|
| 06/09 | SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 08/2017 |
| 08/09 | IPI - Competência 08/2017 - 2402.20.00 |
| 15/09 | SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 07/2017 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 08/2017 |
| 20/09 | IRRF (Empregados) - Fato Gerador 08/2017 GPS (Empresa) - Comp. 08/2017 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL |
| 22/09 | DCTF - Competência 07/2017 |
| 25/09 | IPI (Mensal) PIS COFINS |
| 29/09 | IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) |
| | 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: GRUPO MAZZEI CONTABILIDADE. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 100 exemplares - Cod. 04425



Grupo Mazzei Contabilidade
(11) 2954-6965

www.mazzeicontabil.com.br