



## Contabilidade

Nossa equipe está pronta para auxiliar sua empresa em seu crescimento e fortalecimento tributário e financeiro.

- Assessoria Empresarial
- Assessoria Contábil
- Assessoria Fiscal
- Assessoria Trabalhista

(21) 2609 - 8227 | 3602 - 8559 | 9.9755-7535

contabilidade@lgc.com.br



www.lgc.com.br

Av. Evertton da Costa Xavier, 1325, Salas 201 e 202 - Itaipú - Niterói - RJ - CEP: 24340-105

NOVEMBRO/2018



# 13º Salário

NORMAS PARA O CÁLCULO E PAGAMENTO

- Empregado | Doméstico
- Trabalhador Rural
- Valor do 13º Salário | Adicionais
- Utilidade | Remuneração Variável
- Momento do Pagamento
- Faltas ao Serviço | Faltas Legais
- Desconto de Faltas | Serviço Militar
- Pagamento da Primeira Parcela
- Pagamento da Segunda Parcela
- Pagamento da Terceira Parcela
- Pagamento nas Férias
- Empregado Admitido no Curso do Ano
- Incidência do INSS
- Prazo para Recolhimento do INSS
- Empregado Doméstico
- Incidência do IR/Fonte
- Complementação do 13º Salário
- Recibo de Pagamento
- Penalidade



ENCARTE

## Destques do Mês

E-SOCIAL:  
MULTAS QUE  
SUA EMPRESA  
PODE SOFRER

ELEIÇÃO  
DISPENSA  
DO  
EMPREGADO

NÃO HÁ GANHO DE  
CAPITAL TRIBUTÁVEL  
EM OPERAÇÕES DE  
PERMUTA DE  
IMÓVEIS

MEI: VEJA  
COMO  
CONSEGUIR  
SEU CARTÃO  
BNDES

LUCRO PRESUMIDO  
SEGURO – VALORES  
RECEBIDOS EM  
DECORRÊNCIA DE  
SINISTRO

## PESSOAL

### E-SOCIAL: MULTAS QUE SUA EMPRESA PODE SOFRER

Dez possíveis multas e autuações a que as empresas estarão sujeitas no caso da não adequação ao e-Social:

#### 1. Folha de pagamento

A multa relativo à falta de envio das informações ao eSocial (Folha pagamento)

a) 2% ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante das contribuições informadas, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega da declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%, observando-se o valor da multa mínima;

b) R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas.

Para fins de aplicação da multa de 2%, considera-se como data inicial o dia seguinte ao término do prazo fixado para entrega da declaração e como data final o dia da efetiva entrega ou, no caso de não apresentação, a data da lavratura do auto de infração ou da notificação de lançamento.

Caso seja a apresentação da GFIP/SEFIP realizada no prazo fixado em intimação, a multa será reduzida a 75%, observado o valor da multa mínima.

A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, tratando-se de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores de contribuição previdenciária e de R\$ 500,00 nos demais casos.

Base legal: Arts. 32 e 32A da Lei 8.212/1991.

#### 2. Férias

Quando as férias dos colaboradores não forem comunicadas antecipadamente, poderá gerar multa de R\$ 170,00 por colaborador.

#### 3. FGTS

Para as empresas que não efetuarem o depósito, e deixarem de pagar as parcelas de remuneração ou efetuarem o pagamento depois do vencimento, poderão receber autuações que irão variar de R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por funcionário, e a reincidência será em dobro.

#### 4. Registro de Funcionários

As informações do registro terão que ser enviadas ao sistema do e-Social um dia antes do funcionário iniciar as suas atividades na empresa.

Caso a admissão não seja informada antecipadamente, será autuada com as multas descritas no artigo 47 da CLT nos valores de R\$ 3.000,00 a R\$ 6.000,00, em caso de reincidência.

E de R\$ 800,00 por funcionário sem registro, quando se tratar de ME ou EPP.

Estas multas poderão também ser aplicadas a empresa que não efetuarem o registro nas CTPS dos funcionários.

#### 5. Alteração no cadastro dos funcionários

A obrigatoriedade de informar qualquer alteração no cadastro do funcionário é do empregador. A multa poderá ser de R\$ 600,00 por empregado quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.

#### 6. CAT (Comunicado Acidente de Trabalho)

Com o e-Social, o envio da CAT continua sendo até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente ou imediatamente em caso de falecimento do colaborador.

Os valores de multa para a falta ou atraso dessa informação varia entre os valores mínimos e máximos do salário de contribuição podendo dobrar na reincidência.

#### 7. Exames Médicos

ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) é o exame que todo funcionário precisa realizar antes de começar a trabalhar efetivamente na empresa. É um documento obrigatório para a admissão. E depois durante todo o vínculo do trabalhador como no retorno ao trabalho após afastamentos, alteração de função, exames periódicos anuais e demissional.

O artigo 201 da CLT prevê multas que podem variar de R\$ 402,53 até R\$ 4.025,33 pela falta dos exames.

#### 8. Laudos de Medicina do Trabalho

Os laudos PPRA, PCMSO e LTCAT, são regras previstas pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e neles estão informações acerca dos agentes aos quais os trabalhadores ficaram expostos, como químicos, físicos e biológicos, e também referente ao ambiente em que trabalham, e dependendo do tipo de risco, o colaborador poderá ter direito a benefícios como insalubridade e periculosidade e à aposentadoria especial.

#### 9. Afastamentos

Sempre que um funcionário ficar temporariamente afastado do trabalho por mais de 3 dias, deve ser informado ao e-Social, pois afastamentos interferem em seus rendimentos mensais e previdenciários. Quando o afastamento não for informado à empresa estará sujeita autuações e multas determinadas pelo fiscal do Ministério do Trabalho.

#### 10. Não cumprir a cota para contratação de aprendiz

Segundo o Art. 434 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empresa fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Enfim, o e-Social já é uma realidade. Não tem como as empresas deixarem de observar as novas regras e adequar-se a essas mudanças, caso contrário, estarão abrindo as portas de sua empresa para as autuações e multas dos órgãos responsáveis.

## ELEIÇÃO

### DISPENSA DO EMPREGADO

Com a chegada das eleições vem a seguintes dúvidas:

Que documento comprova o trabalho do mesário?

Os mesários receberão declaração expedida pela Justiça Eleitoral para comprovar o trabalho realizado.

Sobre o treinamento dado nos Órgãos Eleitorais para preparar o mesário. Devo abonar esse período que meu empregado faltou?

Tem direito ao abono das horas + dois dias de folga para cada dia em que participar dos treinamentos ministrados pela Justiça Eleitoral para o exercício da função.

Quem prestou serviço como mesário poderá faltar ao trabalho no dia seguinte ao das eleições para poder descansar?

A lei prevê dois dias de folga para cada dia trabalhado nas eleições. O empregado deve solicitar sua declaração ao chefe do cartório eleitoral, o empregador deve negociar os dias de folga.

A Resolução TSE nº. 22.747/2008 dispõe que, nos casos em que ocorra suspensão ou interrupção do contrato de trabalho ou do vínculo, a fruição do benefício (folga) deve ser acordada entre as partes a fim de garantir o exercício do direito.

Conforme o artigo 98 da Lei 9.504/1997. Os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.

É importante considerar que não é possível converter em retribuição pecuniária os dias de compensação pela prestação de serviços junto à Justiça Eleitoral.

Conforme a Súmula 146 -Trabalho em Domingos e Feriados, não compensado.

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

## FISCAL



## NÃO HÁ GANHO DE CAPITAL TRIBUTÁVEL EM OPERAÇÕES DE PERMUTA DE IMÓVEIS

Quem deseja vender um imóvel para comprar outro, preocupa-se com o imposto de renda sobre o “ganho de capital”. Trata-se da diferença entre o preço de compra e o de venda do imóvel que se está a vender. Mas existe uma forma legalmente adequada de evitar o imposto de renda: a permuta com imóvel do mesmo valor.

O atual regulamento do imposto regula as isenções no seu artigo 39, mas não trata de permuta. Existe isenção apenas na venda de imóvel até R\$ 440.000,00, se for o único, mas com um limite temporal, como se vê do inciso III desse artigo.

A chamada “Lei do Bem”, (lei 11.196/2005) dá isenção total se o valor da venda for aplicado dentro de 180 dias do contrato desde que o valor total da venda se destine a compra de outro imóvel. Não existe limite de valor. Se apenas uma parte do valor da venda for aplicada, a diferença é tributada.

Essa tributação é feita como ganho de capital, também chamado de “lucro imobiliário” pela pessoa que recebeu. Nesse caso, o contribuinte deverá utilizar o formulário “Ganho de Capital” que é obtido online com os demais formulários para a declaração anual do imposto de renda.

No cálculo do “ganho de capital” o contribuinte deve atentar para os descontos que estão previstos na legislação do imposto de renda, criados para amenizar o impacto tributário. Esses descontos ou limites de isenção ainda são injustos. Para uma tributação justa todos os valores do patrimônio do contribuinte deveriam ser corrigidos conforme a inflação.

O artigo 123 do Regulamento do Imposto de Renda (Decreto 3.000/99), trata do valor da avaliação dos bens para fins de pagamento dos chamados “ganhos de capital”. No seu parágrafo 3º afirma que: “Na permuta, com recebimento de torna em dinheiro, será considerado o valor de alienação somente o da torna recebida ou a receber.”

Quando ambos os imóveis tiverem o mesmo valor, não haverá torna (diferença) a receber/pagar. Portanto, não existe base de cálculo para o imposto de renda.

O valor do imóvel é o que constar da escritura. Nesse sentido já decidiu o Conselho Superior de Recursos Fiscais (atual Carf) do Ministério da Fazenda (Recurso 01-02.043 de 18/09/96-DOU 20/02/97):

“Para efeito de lucro imobiliário, o valor a ser considerado é o declarado no documento público, o qual se sobrepõe a qualquer outro, inclusive o fixado como base de cálculo para fins de cobrança do Imposto de Transmissão de Bens Imóveis (ITBI) e do Imposto sobre a Propriedade Territorial Urbana (IPTU), exceto se ficar comprovado, de maneira inequívoca que o valor constante da escritura pública está aquém do preço efetivo da operação, circunstância em que a fé pública do citado ato cede à prova de que a sua lavratura se deu por valor inferior ao real.”

O artigo 124 do mesmo regulamento prevê arbitramento do valor, através de processo regular, quando a autoridade fiscal entender que o valor é abaixo da realidade. Recomendamos que se faça prévia avaliação dos imóveis.

O Código Tributário Nacional no artigo 43 diz que só existe imposto de renda quando há aquisição de disponibilidade econômica ou jurídica. Isso nada mais é que aumento do patrimônio.

“Sem acréscimo patrimonial não há, pela Constituição e pela lei complementar, que define o fato gerador do imposto sobre a renda ou provento tributável.”

Ora, claro está que inexistente acréscimo no patrimônio se alguém troca um bem de determinado valor por outro de valor igual. Nesse caso, deve provar o contribuinte que os valores se equivalem.

A Lei 11.196/2005 em seus artigos 38 a 40 dá tratamento adequado a tais operações, inclusive com uma tabela de redução do valor que chega a 100%.

A legislação brasileira é confusa e também instável. A jurisprudência muda muito, a ponto de entendermos que, nesse campo minado, o passado também é imprevisível. Pagar tributos conforme a lei é dever de todos. Mas pagar só o que for legalmente devido! Isso se chama Justiça Tributária.

## CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

### MEI: VEJA COMO CONSEGUIR SEU CARTÃO BNDES

Não importa qual é o tamanho do seu negócio. A obtenção de crédito com juros baixos sempre ajuda no melhoramento ou mesmo no crescimento de qualquer empresa. Com o MEI não é diferente. Mas você MEI sabe como conseguir seu cartão do BNDES? Veja a seguir como fazer isso.

O cartão do Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – é uma das formas de crédito mais utilizadas por empreendedores. A ideia do cartão é fornecer crédito barato e descomplicado para MEIs, micro, pequenas e médias empresas.

Importante ressaltar que esse empréstimo não pode ser utilizado para gastos pessoais. O crédito é concedido para o negócio e, portanto, deve ser utilizado na empresa.

#### Cartão do BNDES para MEI

O cartão do BNDES só pode ser solicitado por pessoas jurídicas (CNPJ), dessa forma, pode ser solicitado pelo MEI. Os requisitos são estar com a documentação como MEI em dia, possuir as certidões negativas, ter sede no Brasil e possuir faturamento anual menor que 300 milhões de reais.

#### Como emitir o cartão do BNDES?

Para conseguir o cartão o MEI deverá possuir conta-corrente aberta em um dos bancos a seguir (com as bandeiras):

Banco do Brasil/Elo Banco do Nordeste/Visa Banco Santander/Visa Banestes/Cabal Bannisul/Visa Bradesco/Elo BRDE/Cabal Caixa/Mastercard Itaucard/Mastercard SICOOB/Cabal Sicredi.

Para solicitar você deverá:

Acessar o:

<https://www.cartaoobndes.gov.br/cartaoobndes/>

Clicar em “Solicite seu Cartão BNDES”;

Informar o CNPJ do solicitante, digitando apenas os números;

Selecionar o tipo de controle do negócio;

Digitar o número do CNAE Fiscal ou, caso esse número não seja conhecido no momento do preenchimento, o solicitante poderá selecionar seu setor de atuação, o ramo de atividade e a descrição do CNAE Fiscal que for mais adequada;

Escolher o banco emissor do Cartão BNDES;

Conferir os dados e, em seguida, clicar no botão “Avançar”.

Para maiores informações sobre como conseguir o cartão leia o manual do próprio BNDES.

A taxa de juros está em 1,47% a.m. e o crédito pode ser parcelado em até 48 parcelas fixas.

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

Instituída em 1962, a Gratificação de Natal, popularmente conhecida como 13º Salário, é uma bonificação salarial que o empregador deve pagar em duas ou três parcelas, dependendo do caso, a todos os seus empregados.

O benefício corresponde ao valor do salário integral do empregado, caso tenha trabalhado durante todo o ano na empresa.

Contudo, se o empregado for admitido no curso do ano, o 13º Salário será proporcional aos meses trabalhados.

Tem direito ao 13º Salário, todo trabalhador registrado, seja ele rural ou urbano, doméstico, do setor público ou privado.

**EMPREGADO**

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sendo assim, todos os trabalhadores contratados com base na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, possuem direito ao 13º Salário.

**DOMÉSTICO**

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, também faz jus ao 13º Salário, o empregado doméstico que é aquele que presta serviços, de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

**TRABALHADOR RURAL**

A remuneração devida ao trabalhador rural a título de 13º Salário é calculada com observância dos mesmos procedimentos aplicáveis ao trabalhador urbano.

**VALOR DO 13º SALÁRIO**

A Gratificação de Natal corresponde a 1/12 avos da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, sendo a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho considerada como mês integral.

**ADICIONAIS**

Quando o empregado receber, além do salário base estabelecido no contrato de trabalho, parcelas adicionais, estas devem ser incluídas na base de cálculo do 13º Salário pelo seu total ou pela média, quando variáveis.

Caracterizam-se como adicionais, dentre outras, as remunerações de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e repouso semanal.

**UTILIDADE**

Quando a remuneração do empregado for paga, parte em dinheiro e outra em utilidades, tais como habitação, alimentação, o valor atribuído às utilidades deve ser computado para determinação da base de cálculo do 13º Salário.

**REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Para os empregados que percebem remuneração variável, deve ser apurada a média dessas parcelas, para pagamento das 1ª, 2ª e 3ª parcelas de 13º Salário.

Nestes casos, a parte fixa do salário contratual do empregado, se houver, será acrescida ao resultado obtido pela média das parcelas variáveis.

**MOMENTO DO PAGAMENTO**

A parcela adicional deve ser considerada na base de cálculo mesmo que, no momento do pagamento do 13º Salário, o empregado não a esteja percebendo.

Isto porque, a integração ou não do adicional, deve levar em conta a habitualidade com que o mesmo foi pago durante o ano.

No caso do empregado que não esteja percebendo o adicional por ocasião do pagamento do 13º Salário, a empresa deve adotar o critério mais benéfico de inclusão dessa parcela na base de cálculo, observando o que estabelece a norma coletiva da categoria.

Ressaltamos que em se tratando de horas extras, a média deve ser realizada pela quantidade de horas prestadas no ano, aplicando-se o valor do salário-hora da época do pagamento do 13º salário.

**FALTAS AO SERVIÇO**

No cálculo do 13º Salário somente poderão ser deduzidas as faltas não justificadas.

Já as faltas não descontadas da remuneração do empregado serão consideradas como justificadas.

**FALTAS LEGAIS**

Os períodos de ausência do empregado no trabalho que constituem faltas legais não devem ser deduzidos por ocasião do cálculo do 13º Salário, dentre os quais podemos citar: licença-paternidade e casamento, falecimento, doação voluntária de sangue, alistamento eleitoral, dentre outras.

Para conhecer as demais situações que são consideradas faltas legalmente justificadas, consultar o Art. 473 da CLT.

**DESCONTO DE FALTAS**

A fração igual ou superior a 15 dias de serviço é considerada como mês integral, para efeito de pagamento do 13º salário.

Assim, o empregado somente perde o direito ao “avo” daquele mês, ou seja, a parcela da gratificação, quando o número de dias trabalhados, no respectivo mês, for inferior a 15.

**SERVIÇO MILITAR**

O período em que o empregado permanece afastado do trabalho para prestação do serviço militar não é computado para efeito do 13º Salário.

Assim, somente os períodos trabalhados antes e depois do afastamento é que serão considerados como tempo de serviço na determinação da Gratificação de Natal.

**PAGAMENTO DA****PRIMEIRA PARCELA**

Entre os meses de FEVEREIRO e NOVEMBRO de cada ano, o empregador deve pagar de uma só vez, como adiantamento da Gratificação de Natal, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Entretanto, o empregador não está obrigado a pagar a 1ª parcela no mesmo mês a todos os seus empregados, podendo pagá-la em meses diversos, desde que até 30 de novembro de cada ano.

O valor da 1ª parcela do 13º Salário corresponde à metade da remuneração percebida pelo empregado no mês anterior àquele em que se realizar o seu pagamento.

**PAGAMENTO DA****SEGUNDA PARCELA**

O pagamento da 2ª parcela do 13º Salário deve ser realizado até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 2ª parcela do 13º Salário é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 1ª parcela, paga até 30 de novembro, e a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano.

## PAGAMENTO DA TERCEIRA PARCELA

A 3ª parcela somente vai existir para os empregados que recebam parcelas variáveis, pois neste caso, a empresa não tem como apurar até o dia 20 de dezembro o valor exato da remuneração devida.

Para estes empregados, o pagamento da 3ª parcela, que na verdade se constitui na diferença das variáveis apuradas a seu favor, quando for o caso, ou do ressarcimento a empresa do valor pago a maior, terá de ser efetuado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 3ª parcela é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 2ª parcela, paga até 20 de dezembro, e a remuneração devida ao empregado no último dia do mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano.

## PAGAMENTO NAS FÉRIAS

O pagamento da 1ª parcela do 13º Salário pode ser efetuado por ocasião das férias do empregado.

Para isso, o empregado deve fazer a respectiva solicitação à empresa, durante o mês de janeiro do ano correspondente.

Nas férias gozadas no mês de janeiro, ainda que requerida pelo empregado, o empregador não está obrigado ao pagamento da 1ª parcela do 13º Salário.

A obrigatoriedade do pagamento da 1ª parcela será em relação às férias concedidas a partir do mês de fevereiro, desde que requerida no prazo previsto.

Relativamente às férias gozadas em fevereiro, alertamos que a antecipação da parcela deve ser atendida mesmo que a remuneração das férias seja paga no mês de janeiro.

## EMPREGADO ADMITIDO NO CURSO DO ANO

Quando o empregado tiver sido admitido no curso do ano ou não tiver permanecido à disposição do empregador durante todos os meses, o valor da 1ª, 2ª ou 3ª parcela, se for o caso, corresponderá a 1/12 avos da remuneração, por mês efetivo de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, calculados separadamente sobre cada parcela.

## INCIDÊNCIA DO INSS

A remuneração paga ou creditada a título de 13º integra o salário-de-contribuição para fins de incidência da contribuição previdenciária, exceto quanto ao valor da 1ª parcela.

A incidência ocorrerá, inclusive, quando se tratar de rescisão de contrato de trabalho.

A contribuição do empregado é calculada com base nas alíquotas de 8%, 9% ou 11%, aplicadas de forma não cumulativa de acordo com a faixa em que esteja situado o valor bruto do 13º Salário, sem a compensação dos adiantamentos pagos, independentemente do salário do mês de dezembro ou do mês de rescisão do contrato de trabalho, devendo ser observado o limite máximo previdenciário.

Desta forma, a base de cálculo da contribuição previdenciária no mês de pagamento ou crédito da gratificação natalina será o valor bruto do 13º Salário, ou seja, na base de cálculo não será incluído o valor da remuneração do mês, pois esta será calculada separadamente.

## PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO INSS

A contribuição incidente sobre o 13º Salário deve ser recolhida até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia.

A partir desta data, as contribuições serão acrescidas de juros e multa.

Na hipótese de haver ajuste no valor do 13º Salário (3ª parcela, diferença de parcelas variáveis), a contribuição deverá ser recolhida junto com as contribuições relativas à competência dezembro, na GPS normal da própria empresa.

## EMPREGADO DOMÉSTICO

Considerando que os empregados domésticos têm direito à percepção do 13º Salário, este também será calculado com base na remuneração de dezembro.

Em face da falta de dispositivo legal específico para os empregados domésticos, deve ser aplicado para o pagamento da 1ª e 2ª parcelas do 13º Salário o que rege a legislação dos empregados celetistas.

## INCIDÊNCIA DO IR/FONTE

O 13º Salário é tributado separadamente dos demais rendimentos recebidos no mês, aplicando-se as alíquotas e as parcelas a deduzir da Tabela Progressiva do Imposto de Renda vigente no mês da respectiva quitação, sendo devido o recolhimento de qualquer valor, mesmo que inferior a R\$ 10,00.

O fato gerador ocorre na data do pagamento da 2ª parcela do 13º Salário, não sendo devido por ocasião do adiantamento (1ª parcela).

## COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

No caso de pagamento de complementação do 13º Salário posteriormente ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando a tabela vigente no mês de dezembro ou da rescisão do contrato.

Do imposto apurado será deduzido o valor do imposto retido anteriormente.

## RECIBO DE PAGAMENTO

A legislação trabalhista não determina modelo oficial de recibo para o pagamento do 13º Salário.

Portanto, podem ser utilizados recibos próprios ou folhas de pagamento com espaço para quitação, adquiridos em papelarias especializadas, ou modelos criados pela própria empresa para esse fim.

## PENALIDADE

O empregador que deixar de cumprir às normas para pagamento do 13º Salário fica sujeito à multa de R\$ 170,26 por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

As penalidades relacionadas ao 13º Salário são:

- Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano;
- Deixar de efetuar o pagamento do adiantamento do 13º salário, por ocasião das férias, quando requerido no mês de janeiro do correspondente ano;
- Deixar de efetuar o pagamento da 2ª parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, pelo seu valor integral;
- Deixar de computar parcela variável da remuneração para cálculo do 13º salário;
- Deixar de completar o pagamento do 13º salário, referente ao salário variável auferido no mês de dezembro, até o dia 10 de janeiro do ano subsequente.

## CONTÁBIL



### LUCRO PRESUMIDO - SEGURO VALORES RECEBIDOS EM DECORRÊNCIA DE SINISTRO

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 97, DE 17 DE AGOSTO DE 2018 (DOU 12/09/2018)

ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA DA PESSOA JURÍDICA - IRPJ

EMENTA: LUCRO PRESUMIDO. SEGURO. VALORES RECEBIDOS EM DECORRÊNCIA DE SINISTRO.

Os valores recebidos em razão de sinistro coberto por contrato de seguro, por pessoas jurídicas tributadas na forma do lucro presumido, deverão ser adicionados integralmente à base de cálculo do lucro presumido (IR) se o contribuinte os deduziu como custo ou despesa em período no qual foi tributado com base no lucro real, ou ser subtraídos do quantitativo da efetiva perda e, caso o resultado seja positivo, ser adicionados ao lucro presumido.

Dispositivos Legais: Lei nº 5.172, de 1966 (CTN), art. 43; Lei nº 9.249, de 1995, art. 15 e Lei nº 9.430, de 1996, arts. 25 e 53.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE O LUCRO LÍQUIDO - CSLL

EMENTA: LUCRO PRESUMIDO. SEGURO. VALORES RECEBIDOS EM DECORRÊNCIA DE SINISTRO.

Os valores recebidos em razão de sinistro coberto por contrato de seguro, por pessoas jurídicas tributadas na forma do lucro presumido, deverão ser adicionados integralmente à base de cálculo do resultado presumido se o contribuinte os deduziu como custo ou despesa em período no qual foi tributado com base no resultado ajustado, ou ser subtraídos do quantitativo da efetiva perda e, caso o resultado seja positivo, ser adicionados ao resultado presumido.

Dispositivos Legais: Constituição Federal, de 1988, art. 195, I, 'c'; Lei nº 8.981, de 1995, art. 57 e Lei nº 9.249, de 1995, art. 29.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO PARA O PIS/PASEP  
EMENTA: REGIME CUMULATIVO. DANOS EMERGENTES. INDENIZAÇÃO DE SEGURO.

No regime de apuração cumulativa, as indenizações recebidas destinadas à reparação de danos patrimoniais não integram a base de cálculo da Contribuição para o PIS/Pasep.

Dispositivos Legais: Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998, art. 2º e art. 3º, § 1º; Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003, art. 1º; Lei 11.941, de 27 de maio de 2009, art. 79, XII.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÃO PARA O FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL - COFINS

EMENTA: REGIME CUMULATIVO. DANOS EMERGENTES. INDENIZAÇÃO DE SEGURO.

No regime cumulativo, as indenizações recebidas destinadas à reparação de danos patrimoniais não integram a base de cálculo da Cofins.

Dispositivos Legais: Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998, art. 2º e art. 3º, § 1º; Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003, art. 1º; Lei 11.941, de 27 de maio de 2009, art. 79, XII.

#### TABELA DE IMPOSTO DE RENDA

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

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 até R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80 (Teto máximo, contribuição de R\$ 621,03)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.480,25	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.480,26 até R\$ 2.467,33	O que exceder a R\$ 1.480,25 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.184,20
Acima R\$ 2.467,33	O valor da parcela será de R\$ 1.677,74 invariavelmente.

**SALÁRIO MÍNIMO** R\$ 954,00

#### 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	

Feriodos 02 - Finados | 15 - Proclamação da República

Dia	Obrigações da Empresa
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 10/2018
09/11	IPI - Competência 10/2018 - 2402.20.00
16/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2018 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2018
20/11	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 10/2018 GPS (Empresa) - Comp. 10/2018 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL
23/11	DCTF - Competência 09/2018 IPI (Mensal) PIS COFINS
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (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: LGC CONTABILIDADE, CRC 094702-6. 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. 06078

