



ASCOTTA Assessoria e Contabilidade

A solução ideal para sua empresa.

- Contabilidade Fiscal e Recursos Humanos
- Assessoria Jurídica, Perícias Contábeis e Trabalhista
- Cálculos de Atualização Monetária de Valores e Contratos

☎ (17) 3323-7431
3323-1449

✉ advocaciajmsantos@gmail.com
f www.facebook.com/ascottacontabilidade

Avenida 17, nº1254 (ruas 28x30) - Centro | CEP 14780-290 - Barretos/SP

AGOSTO/2019

ESCALA DE REVEZAMENTO

ENCARTE

• QUANTO A CONCESSÃO DE INTERVALOS

- REMUNERAÇÃO
- FISCALIZAÇÃO

- CONCESSÃO DE FOLGA COMPENSATÓRIA
- TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO
 - APLICAÇÃO DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO
 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- NECESSIDADE DE ESCALA DE REVEZAMENTO
- DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
- AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

- SITUAÇÕES ESPECÍFICAS DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
- SITUAÇÕES AUTORIZADAS PARA O TRABALHO NO DIA DE REPOUSO

Destaques do Mês

QUAL O
CUSTO DE UM
EMPREGADO
PARA A
EMPRESA?

E-FINANCEIRA,
SOCIEDADE
SEGURADORA,
SEGUROS DE PESSOAS,
OBRIGATORIEDADE

PERMUTA DE TERRENO COM CASA
POR UNIDADES IMOBILIÁRIAS A
SEREM NELE CONSTRUÍDAS.
EXCLUSÃO NA DETERMINAÇÃO
DO GANHO DE CAPITAL.

MESMO ENTRE
AMIGOS, ACORDO
DE SÓCIOS
DEVE SER
FORMALIZADO

4 INDICADORES
DE LIQUIDEZ
QUE SEU NEGÓCIO
PRECISA
ACOMPANHAR!

PESSOAL

QUAL O CUSTO DE UM EMPREGADO PARA A EMPRESA?

A empresa cresceu e está na hora de contratar os empregados? Esse é um custo que pode assustar. Isso porque um empregado que recebe, num exemplo prático, a remuneração de R\$ 2.000,00 mensais, pode custar mais do que o dobro desse valor dependendo do regime tributário vigente.

Na tentativa de se definir o custo total de um novo empregado, é essencial levar em conta que este valor, de maneira nenhuma, é limitado exclusivamente ao salário que ele receberá todos os meses. De fato, a remuneração mensal equivale a pouco mais de 30% do custo real, sendo o restante o resultado da grande quantidade de impostos e atribuições aplicadas aos empregadores e aos trabalhadores, no fim do dia, esse custo atinge facilmente o patamar de até 190% em cima do valor do holerite do trabalhador, é quase como se você contratasse duas pessoas.

O impacto da contratação de um empregado

Fato é que apenas sabendo qual o custo de um empregado que o empreendedor é capaz de se organizar para reduzir gastos, programar investimentos e calcular a quantidade ideal de colaboradores necessários ao seu negócio. Assim, ele garante que a empresa consiga encerrar um crescimento com a melhor relação custo-benefício, evitando que haja uma “superpopulação” de colaboradores ou um déficit de mão de obra, sobrecarregando os empregados e abrindo brechas para processos trabalhistas.

Quanto custa um empregado

Uma das primeiras regras cujo cumprimento é fundamental na hora de contratar um empregado é que as empresas devem pagar 37% sobre o valor do salário líquido de encargos sociais, 29% deste total vai somente para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em uma situação cotidiana, por exemplo, para um trabalhador que é contratado com um salário mensal de R\$ 2.000,00, essa contribuição representa R\$ 580,00. Ainda na esfera dos 37% em encargos sociais, os outros 8% (R\$ 160,00, no caso do nosso exemplo) são destinados ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Contudo, os gastos não param por aí. Para completar a equação, também é necessário que o empreendedor leve em consideração os gastos periódicos, que acontecem todos os anos, mas não todos os meses, como as férias e o 13º salário. É como se a empresa tivesse que arcar com 8,33% mensalmente para cada um deles, mais o adicional de 1/3 das férias. Assim, ao final de 12 meses teria os 100% de contribuição. Com base em um holerite mensal de R\$ 2.000,00, na prática, a empresa do nosso exemplo teria que guardar R\$ 166,66 para o 13º salário mais R\$ 222,21 para as férias e o adicional todos os meses. Dessa forma é importante fazer a provisão desses encargos.

Dessa forma, é possível ter uma visão geral dos principais gastos chamados sociais em uma empresa, embora ainda existam custos adicionais não periódicos para se considerar: custeio de uniformes, afastamentos por licença-maternidade ou licença-paternidade, (que correspondem a 1% do custo) e ausência por doença ou acidente de trabalho, que dificilmente passam de 2% do custo total. São valores importantes que, embora não pareçam muito relevantes isoladamente, somados podem representar mais de 3,5% sobre o valor total de um empregado.

Existem ainda alguns custos adicionais, como o vale-transporte, que se enquadram como extras ao empregador. O cálculo do vale-transporte funciona assim: considerando que a passagem individual custa R\$ 4,00 e o colaborador precisa de duas por dia, temos um total de R\$ 8,00 diários durante 22 dias úteis de trabalho no mês, totalizando R\$ 176,00. Desse valor, a legislação define que o empregado deve arcar com 6% do seu salário. Assim, se ele recebe R\$ 2.000,00, R\$ 120,00 são descontados da folha de pagamento, restando R\$ 56,00 para a empresa assumir.

O mesmo acontece com o vale-alimentação concedido por algumas empresas. Supondo que esse valor (que, em algumas categorias, é definido coletivamente pelo sindicato dos trabalhadores) seja de R\$ 15,00 por dia, o custo total no fim do mês será de R\$ 330,00. Assim como no caso do vale-transporte, o funcionário assume 20% desse valor, restando para a empresa R\$ 264,00. Outras obrigações resultantes de convenções coletivas envolvem seguro de vida, plano de saúde e contribuições a programas de qualificação.

O custo de um empregado nos diferentes regimes tributários

As empresas registradas no Simples Nacional, de acordo com a legislação, não pagam encargos referentes ao INSS patronal, salário educação, seguro acidente de trabalho (SAT) e contribuições ao SENAI, Sesi, SEBRAE ou Incra. De todo modo, os outros encargos e benefícios devem entrar na conta:

- Férias: 11,11%;
 - 13º salário: 8,33%;
 - FGTS: 8%;
 - FGTS/Provisão de multa para rescisão: 4%;
 - Previdenciário sobre 13º/Férias/DSR: 7,93%;
- Total: 39,37%.

Isso significa que praticamente 40% do dinheiro gasto pela empresa para custear um colaborador não irá para o seu salário.

Já para as empresas dos regimes Lucro Real e Lucro Presumido, o mecanismo para o cálculo é o mesmo. Há, porém, o acréscimo da alíquota de terceiros (Incra, SENAI, Sesi ou SEBRAE), o INSS patronal e outros encargos não existentes para as pequenas empresas:

- Férias: 11,11%;
 - 13º salário: 8,33%;
 - INSS: 20%;
 - Seguro acidente de trabalho (SAT): 3%;
 - Salário educação: 2,5%;
 - Incra / SENAI / Sesi / SEBRAE: 3,3%;
 - FGTS: 8%;
 - FGTS/Provisão de multa para rescisão: 4%;
 - Previdenciário sobre 13º/Férias/DSR: 7,93%;
- Total: 68,18%.

Calculando o custo final de um empregado

Para saber quanto custa um empregado, deve-se primeiro considerar os gastos diretos de contratação, que são aqueles pagos ao colaborador (salário e benefícios), e depois os custos indiretos, que são os encargos que a empresa paga ao governo, que podem variar de acordo com a categoria profissional.

Em um cálculo simples, partindo da premissa de que todas as obrigações fiscais sejam obedecidas à risca, para calcular o custo da manutenção de um funcionário seria necessário considerar a soma de todas as verbas trabalhistas: 13º, férias e adicional, vale-alimentação e vale-transporte, além das contribuições sociais como o INSS, considerando também indenizações em caso de demissão, impostos e encargos previstos em lei.

FISCAL



E-FINANCEIRA, SOCIEDADE SEGURADORA, SEGUROS DE PESSOAS, OBRIGATORIEDADE

Solução de Consulta Nº 188 Cosit, DOU 06/06/2019.

A sociedade seguradora autorizada a estruturar e comercializar planos de seguros de pessoas, supervisionada pela Superintendência de Seguros Privados e detentora das informações do inciso VI do art. 5º da Instrução Normativa RFB nº 1.571, de 2015, está obrigada a apresentar a e-Financeira, observado o disposto nos arts. 8º e 8º-A.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Instrução Normativa RFB nº 1.571, de 2015, art. 4º, inciso II, e §§ 1º e 3º, inciso VII, art. 5º, inciso VI, e arts. 8º e 8º-A.

CONSULTA SOBRE DISPOSITIVOS DA LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA. INEFICÁCIA.

É ineficaz a consulta na parte em que versar sobre fato disciplinado em ato normativo, publicado antes de sua apresentação.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, art. 52, inciso V; Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 2013, art. 18, inciso VII.

PERMUTA DE TERRENO COM CASA POR UNIDADES IMOBILIÁRIAS A SEREM NELE CONSTRUÍDAS. EXCLUSÃO NA DETERMINAÇÃO DO GANHO DE CAPITAL.

Solução de Consulta nº 166 Cosit, DOU 06/06/2019.

A permuta exclusivamente de unidades imobiliárias, objeto de escritura pública, sem recebimento de parcela complementar em dinheiro, denominada torna, é excluída na determinação do ganho de capital da pessoa física.

Considera-se custo de aquisição de imóvel adquirido por permuta com outro imóvel, o mesmo valor do imóvel dado em permuta, ou proporcionalmente, quando o permutante receber duas ou mais unidades imobiliárias.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Regulamento do Imposto sobre a Renda aprovado pelo Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018 (RIR/2018), art. 128 § 4º, inciso II, art. 132, inciso II e § 2º, art. 134, § 3º e art. 136, § 1º; Instrução Normativa SRF nº 84, de 11 de outubro de 2001, arts. 12 e 29, inciso IV, Instrução Normativa SRF nº 107, de 14 de julho de 1988.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



MESMO ENTRE AMIGOS, ACORDO DE SÓCIOS DEVE SER FORMALIZADO

Um erro comum entre empreendedores iniciantes custou a Ana Fontes duas amizades mantidas havia mais de 20 anos. Em 2008, ela e dois amigos resolveram empreender. O trio lançou uma plataforma de recomendações de lugares na internet. Na euforia inicial, ninguém lembrou de acertar qual seria o papel de cada um dentro do negócio e muito menos de fazer um contrato social registrando o acordo.

"As coisas não foram bem e começamos a ter dificuldades. Quando percebi, estávamos brigando por bobagens", lembra Ana, fundadora da Rede Mulher Empreendedora, que apoia empresárias.

A situação azedou tanto que os três tiveram de buscar ajuda de um mediador para fazer as negociações na hora de desfazer a sociedade. "Foi um processo que durou

seis meses, tudo porque não tínhamos estabelecido as regras do jogo. Perdemos dinheiro e perdemos a amizade."

Foram alguns os erros cometidos nesse início. Para Ana, entre os fatores cruciais para o fracasso da empreitada estão a escolha dos sócios por amizade, e não por complementaridade de competências, e a falta de diálogo sobre expectativas e conflitos que poderiam vir a surgir.

Em uma pesquisa sobre a taxa de sobrevivência das empresas brasileiras realizada em 2016, o Sebrae identificou que 23,4% dos negócios não passam de dois anos de vida. Problemas de gestão e planejamento estão entre as principais causas desse fim precoce.

"O brasileiro tem medo de falar as coisas de forma direta e objetiva. No começo de um negócio ninguém quer debater os problemas que podem vir a surgir no futuro. Mas é extremamente importante que tudo esteja documentado desde o início, mesmo no caso de uma sociedade entre amigos", afirma Ana.

Formalizar a relação permite que as questões de interesse dos sócios sejam definidas previamente e de forma objetiva, orientando a solução de possíveis divergências que podem ocorrer durante a vida da empresa. Dessa forma, conflitos são prevenidos.

O ideal é que essa formalização seja registrada em cartório. Mas, no início, já ajuda fazer um documento escrito e assinado por todos, listando como será a divisão do capital, as regras para tomadas de decisão e as funções de cada um, para orientar os sócios.

Não é desaconselhável montar uma empresa com pessoas próximas, mas especialistas e consultores de negócios alertam que a relação de amizade não deve ser o único fator a ser considerado.

O professor do Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios da Fundação Getúlio Vargas (FGV) Marcus Salusse recomenda ainda formar parcerias em que fique bem claro quem terá o poder de decisão em cada assunto.

E sugere até mesmo um acordo de acionistas de 51%-49%. Assim, no caso de um impasse, o detentor da maior fatia terá preferência na decisão.

Nem todo empreendedor tem, afinal, a sorte de Altino Cristofolletti Junior. Junto a um amigo de infância, o empresário fundou há 25 anos a Casa do Construtor, rede de franquias especializada na locação de máquinas e equipamentos de pequeno porte para a construção civil que atualmente conta com 260 lojas.

"Fomos definindo questões importantes como os papéis de cada sócio, o alinhamento de expectativas pessoais e profissionais e o acordo de acionistas ao longo do caminho", conta ele. Os sócios assinaram o acordo apenas em 2013, com a participação de ambas as famílias. Questões como herança e sucessão foram contempladas.

O QUE LEVAR EM CONSIDERAÇÃO AO ESCOLHER UM PARCEIRO

Tudo o que é importante para os sócios, que norteia as decisões, as escolhas e os comportamentos deve estar de acordo.

Visão de longo prazo

Os objetivos da empresa devem ser claros e compartilhados, para que as decisões sejam tomadas sem grandes divergências.

Competência

Os sócios precisam ter competências e habilidades complementares. É melhor buscar uma pessoa que tenha características e habilidades que você não tem.

Experiência

Os sócios devem ser capazes de trazer para o negócio sua experiência profissional e pessoal, o que já foi feito e vivido em outras situações.

Boa convivência

A afinidade entre os sócios é fundamental para manter a saúde física e mental, e também para a longevidade do negócio.

ESCALA DE REVEZAMENTO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII determina que a duração do trabalho normal não poderá ser superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, salvo previsão em acordo de compensação de horas, Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

A regra acima exposta se dá para a prestação de serviço em dias úteis.

Entretanto, o artigo 67 da CLT prevê a possibilidade de o empregado prestar serviço em turno ininterrupto de revezamento, ou seja, inclusive nos domingos e feriados.

A escala de revezamento poderá ser adotada sempre que houver previsão em Acordo ou Convenção Coletiva, conforme predita a Súmula nº 423 do TST.

NECESSIDADE DE ESCALA DE REVEZAMENTO

Havendo necessidade de trabalho em domingos e feriados, o empregador deverá formalizar com certa antecedência, para que o empregado tenha condições de planejar seu dia de folga e fazer jus do seu descanso semanal remunerado de 24 horas.

Importante mencionar que inexistente um modelo exclusivo de escala de revezamento, tendo que o empregador formá-la conforme a necessidade da empresa.

Frisa-se que a escala deverá ser definida nas regras previstas no inciso XIII do artigo 7º da CF/88.

Indubitavelmente, deverá ser respeitado o intervalo de 11 horas entre um dia e outro de trabalho, bem como às 24 horas de descanso na semana laborada, (artigo 7º, inciso XIV, da CF/88 e artigos 67 e 382 da CLT).

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Determina o artigo 67 da CLT que será garantido a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

No mesmo dispositivo, em seu parágrafo único, alega que nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Diante do exposto, cumpre salientar que a escala de revezamento mencionada é conceituada pela Legislação Trabalhista, desde que a mesma seja respeitada, conforme seus preceitos e prescrições.

Importante frisar que, para efeitos legais, a semana trabalhista é considerada de segunda a domingo (artigo 11, § 4º, do Decreto nº 27.048/49).

Ainda, o artigo 1º do Decreto mencionado, bem como, o artigo 7º, inciso XV, da CF/88, preveem que todo empregado tem direito ao repouso remunerado, num dia de cada semana, preferencialmente aos domingos, e nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição local, salvo as exceções previstas.

AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Cumpre salientar que a empresa deverá buscar autorização para se manter aberta em domingos e feriados perante o órgão do Ministério do Trabalho e Previdência Social, devendo estar organizada em escala de revezamento, exceto as atividades já determinadas pelo o artigo 7º do Decreto nº 27.048/1949, conforme prevê o parágrafo único do artigo 67 da CLT.

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A legislação sistematiza quanto ao descanso semanal remunerado dos empregados que prestam serviço em escala de revezamento.

Assim, a mesma determina regras específicas quanto aos empregados do sexo feminino e masculino.

Vejamos:

Atividades do Comércio

O artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, bem como a Lei nº 11.603/2007 determina que, para os empregados que laborem na atividade do comércio, será assegurado o descanso semanal remunerado a cada três semanas.

Para mais, o artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000 trata que será permitido o trabalho em feriado para as atividades de comércio em geral, desde que haja autorização prevista em convenção coletiva de trabalho, observando ainda, a legislação municipal, conforme artigo 30, inciso I, da CF/88.

No descumprimento do artigo 6º e 6º-A da Lei nº 10.101/2000, o empregador estará sujeito a multa administrativa, a qual está prevista artigo 75 da CLT, em eventual fiscalização.

Empregados Homens

Para empresas autorizadas a atuar nos domingos, em demais atividades, exceto comércio, deverá garantir ao empregado, o qual presta serviço na escala de revezamento, uma folga no domingo, em um período máximo de sete semanas de trabalho, conforme trata o artigo 2º, alínea "b", da Portaria MPTS nº 417/66.

Empregadas Mulheres

Se tratando de empregadas mulheres, o descanso deverá ser garantido quinzenalmente, conforme prevê o artigo 386 da CLT.

Desse modo, quinzenalmente, a empregada mulher, deverá gozar do seu DSR aos domingos, no qual o empregador deverá observar que não poderá ocorrer prestação de serviço no referido dia.

SITUAÇÕES AUTORIZADAS PARA O TRABALHO NO DIA DE REPOUSO

Conforme já mencionado, todo empregado tem direito ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição local (artigo 1º do Decreto nº 27.048/49).

Entretanto, o artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, em seu anexo, prevê uma relação de atividades que possuem autorização prévia para trabalhos aos domingos e feriados.

Contudo, não havendo autorização prévia, a empresa deverá preencher um requerimento junto a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, com o período de trabalho em domingos e feriados devidamente especificados, e, nunca por tempo superior a 60 dias, conforme procedimento trazido pelo artigo 8º do Decreto nº 27.048/49:

a) quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional a que se refere o artigo 15, no prazo de 10 dias;

b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver da autoridade regional referida no artigo 15, autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá 60 dias, cabendo neste caso a remuneração em dobro, na forma e com a ressalva constante do artigo 6º, § 3º.

CONCESSÃO DE FOLGA COMPENSATÓRIA

Conforme já mencionado, o empregado terá direito a um descanso semanal remunerado.

A OJ-DSI-1 nº 410 do TST determina que a folga compensatória deverá ser concedida na mesma semana em que for prestado o serviço em domingo ou feriado, sob pena do pagamento do dia em dobro.

Ressalta-se, por percepção ao artigo 11, § 4º, do Decreto nº 27.048/49, a semana trabalhista é compreendida de segunda a domingo.

Ainda, poderá ser adotado o banco horas no referido caso.

Havendo acordo de banco de horas firmado por acordo individual, o empregado deverá compensar suas horas

excedentes em um prazo máximo de seis meses, (artigo 59, § 5º, da CLT).

Caso não ocorra a compensação neste prazo, deverá o empregador remunerá-las como horas extraordinárias, (artigo 59, § 1º, da CLT).

Entretanto, cumpre salientar que, no acordo de Banco de Horas decorrente de Convenção ou Acordo Coletivo, conforme o artigo 59, § 2º, da CLT, o empregado deverá compensar suas horas excedentes em um prazo máximo de 01 ano. Não havendo a compensação neste prazo, deverá o empregador remunerá-las como horas extraordinárias.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Conceituada doutrinadora, Vólia Bomfim Cassar, delinea de forma resumida entendimento da escala de revezamento:

“Entende-se por revezamento, troca contínua de horários de trabalho de forma que um empregado trabalhe todos os horários de um dia, em períodos diferentes: manhã, tarde, noite e madrugada.”

Diante do exposto, interpreta-se que, o empregado realizará uma jornada em turnos variáveis, ou seja, em um dia ele trabalha de manhã, no outro à tarde e no outro dia à noite.

Previsto pela IN SIT nº 064/2006, em seu artigo 2º, entende-se por escala de revezamento o trabalho prestado por trabalhadores que se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno em empresa que funcione ininterruptamente ou não.

Para que seja caracterizado turno ininterrupto de revezamento, alguns critérios devem ser obedecidos, quais sejam:

- Ocorrência de turnos: a empresa deve organizar os turnos dos empregados de forma revezada e organizada.
- Turnos em revezamento: a jornada de trabalho não pode ser no mesmo turno, de modo que o empregado reveze seu horário no turno da manhã, tarde e noite.
- Turno Ininterrupto: o sistema funcione por 24 horas e que não ocorra descontinuidade nas 24 horas, independentemente se houver ou não trabalho aos domingos.

APLICAÇÃO DO TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

Cumprido salientar que a jornada por turno ininterrupto de revezamento, foi regulamentada pela Lei nº 5.811/72 para as atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização de xisto, indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, bem como nas atividades que exigem 24 horas de trabalhos ininterruptos, tais como as de vigias ou vigilantes, porteiros, hospitais.

Essa modalidade de jornada posteriormente foi trazida pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI que diz:

“Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...);

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Cumprido salientar que, a escala de revezamento deverá ser formalizada via acordos ou convenções coletivas, bem como, cumpre ressaltar que os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, com fundamento na Súmula TST nº 423.

QUANTO A CONCESSÃO DE INTERVALOS

Cumprido ressaltar que será direito dos empregados o gozo do intervalo de intrajornada.

O intervalo de intrajornada é previsto pelo artigo 71 da CLT, o qual determina que para prestação de serviços contínuos, cuja duração exceda a seis horas, o empregador

deverá conceder obrigatoriamente um intervalo intrajornada, para descanso e alimentação, de no mínimo uma hora, e salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não podendo exceder a duas horas diárias.

Ainda, o mesmo artigo acima mencionado, em seu § 1º, estabelece que para jornadas não excedente a seis horas diárias, mas superior a quatro horas, o intervalo deverá ser de 15 minutos.

Importante mencionar que o descanso, acima previsto, não irá descaracterizar a jornada ininterrupta trazida pelo artigo 7º, inciso XIV, da CF/88, bem como, Súmula 675 do STF.

Frisa-se que o intervalo, independente do período de intervalo concedido, não são computados na jornada de trabalho do empregado.

Intervalo Interjornada

Quanto ao intervalo interjornada, o empregador deverá conceder ao empregado o descanso entre suas jornadas.

O referido intervalo, deverá constituir um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso.

Portanto, encerrada a jornada de trabalho do dia, o empregado somente poderá retornar ao posto de trabalho decorridas as 11 horas de descanso (artigo 66 da CLT).

REMUNERAÇÃO

Salienta-se que, a limitação de horas prestadas, é de duas horas extras diárias, conforme o artigo 59 da CLT, perfazendo no total dez horas diárias.

Esse limite estabelecido, aplica-se somente para a jornada de trabalho legalmente estabelecida, ou seja, até 08 horas diárias e 44 horas semanais, de acordo com o artigo 7º, inciso XIII, da CF/88.

Caso o empregado realize de forma excepcional, mais de 02 horas extras por dia, caberá a remuneração sobre essas horas extraordinárias normalmente, ou seja, com um adicional de no mínimo 50%, caso não haja um adicional maior em acordo ou convenção coletiva da categoria respectiva, (Súmula nº 376 do TST).

Diante do exposto, cumpre ressaltar que as horas extras prestadas habitualmente integram ao salário do empregado para todos os fins, bem como a Súmula 291 do TST considera habituais as horas extras prestadas há pelo menos um ano. Ainda, poderá ser adotado o banco horas no referido caso.

Conclui-se, portanto, que todo empregado submetido ao turno ininterrupto de revezamento terá direito ao pagamento das horas extras, adicional noturno e hora noturna, tendo em vista que este não pode ter direitos suprimidos em virtude de jornada diferenciada.

FISCALIZAÇÃO

Cumprido salientar que IN SIT nº 064/2006, dispõe sobre a fiscalização do trabalho em empresas que operam com turnos ininterruptos de revezamento, da seguinte forma:

a) o Auditor Fiscal do Trabalho - AFT deverá observar o disposto nesta instrução normativa quando da fiscalização de jornada dos trabalhadores que laboram em empresas que operam com turnos ininterruptos de revezamento.

b) para fins de fiscalização da jornada normal de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, o AFT deverá verificar o limite de seis horas diárias, trinta e seis horas semanais e cento e oitenta horas mensais.

c) na hipótese de existir convenção ou acordo coletivos estabelecendo jornada superior à mencionada no tópico “b”, cabe ao AFT encaminhar cópia do documento à chefia imediata com proposta de análise de sua legalidade pelo Serviço de Relações do Trabalho - SERET, da unidade.

d) na hipótese de trabalho extraordinário, o AFT deverá observar também se estas horas foram remuneradas e acrescidas do respectivo adicional.

e) caso o AFT encontre trabalhadores, antes submetidos ao sistema de turno ininterrupto de revezamento, laborando em turnos fixados pela empresa, deverá observar com atenção e rigor as condições de segurança e saúde do trabalhador, especialmente daqueles cujos turnos for noturno.

CONTÁBIL

4 INDICADORES DE LIQUIDEZ QUE SEU NEGÓCIO PRECISA ACOMPANHAR!

1. Corrente

Também chamado de liquidez comum, tem a função de medir a capacidade do cumprimento das obrigações a curto prazo, ou seja, dentro dos próximos 12 meses. Esse indicador representa a saúde do caixa, já que diz respeito à maioria dos pagamentos.

Seu cálculo envolve os ativos circulantes, que são os de curto prazo (menos de um ano) como também o passivo circulante (certos impostos, fornecedores, empréstimos até 1 ano, entre outros pagamentos afins).

Para obter esses dados com precisão, é necessário que o Balanço Patrimonial da organização seja realizado com frequência. A fórmula a ser aplicada é a seguinte:

$\text{Liquidez corrente} = \text{ativo circulante} / \text{passivo circulante}$

É pertinente que o valor do cálculo resulte em 1 ou mais, pois isso indica que o gestor está preparado para pagar a maioria de seus compromissos.

2. Seca

A liquidez seca é similar à corrente, já que também diz respeito às obrigações a curto prazo, a diferença está no fato de que o estoque da empresa não é computado no ativo circulante. Essa lógica advém do fato do estoque representar um ativo que não é diretamente relacionado ao patrimônio.

Esse indicador informará aos gestores o valor real da liquidez do ativo circulante, independente se um bem do estoque tenha sido utilizado ou vendido. Por essa razão, o valor da liquidez seca sempre fica inferior ou igual ao da corrente.

Sua fórmula é bastante semelhante à anterior, mas aqui é retirado o estoque do ativo circulante. Confira-a:

$\text{Liquidez seca} = (\text{ativo circulante} - \text{estoque}) / \text{passivo circulante}$

3. Imediata

O indicador da liquidez imediata é considerado de uma natureza conservadora, ele indica os montantes que podem ser imediatamente transformados em dinheiro para a empresa como o caixa, conta-corrente, investimentos a curto prazo etc.

Como ele diz respeito aos prazos curtíssimos (em até 90 dias), seu elevado grau de liquidez demonstra que a empresa está preparada para lidar com incertezas do mercado e emergências financeiras. Diante de sua finalidade, seu cálculo inclui apenas valores disponíveis, desconsidera fatores como estoque e contas a receber. A fórmula a ser aplicada é:

$\text{Liquidez imediata} = \text{disponível} / \text{passivo circulante}$

4. Geral

Esse indicador está ligado aos compromissos de médio e longo prazo, ou seja, são as que o ativo e passivo cujos prazos superam 1 ano. Como se tratam de obrigações distantes, o índice geral não é muito corriqueiro nas empresas.

Mas com a aplicação contínua desse indicador o gestor poderá definir se nos exercícios passados a empresa esteve diminuindo ou aumentando sua liquidez, permitindo que ele trace planos para financiamentos de futuros projetos.

Sua conta envolve tanto o ativo quanto o passivo circulante, mas também inclui o realizável a longo prazo e passivo não circulante (obrigações com prazo superior a um ano). Sua fórmula é a seguinte:

$\text{Liquidez geral} = (\text{ativo circulante} + \text{realizável a longo prazo}) / (\text{passivo circulante} + \text{passivo não circulante})$

Se o índice for abaixo de 1 a empresa não terá condições de pagar suas obrigações futuras, ele mostra a realidade da empresa aos gestores que acreditam que o negócio vai bem, porém acabam enfrentando árduos problemas futuros.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.751,81	8%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.751,82 até R\$ 2.919,72	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45	11%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	(Teto máximo, contribuição de R\$ 642,34)	
Acima de R\$ 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\$ 1.531,02	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.531,03 até R\$ 2.551,96	O que exceder a R\$ 1.531,02 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.224,82
Acima	R\$ 2.551,97	O valor da parcela será de R\$ 1.735,29 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 998,00

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 ●	31
Feriados						

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/08	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/08	FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 07/2019
09/08	IPI - Competência 07/2019 - 2402.20.00
14/08	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 06/2019
15/08	EFD REINF - Competência 07/2019 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 07/2019 ESOCIAL - Competência 07/2019 DCTFWEB - Competência 07/2019
20/08	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 07/2019 GPS (Empresa) - Comp. 07/2019 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL
21/08	DCTF - Competência 06/2019
23/08	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/08	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (OPCIONAL)
	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 SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ASCOTTA ASSESSORIA E CONTABILIDADE, CRC/2SP024722/O-2. 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. 05679

DR. JOSÉ MARIA DOS SANTOS

ADVOGADO - OAB/SP nº 167.545
advocaciajmsantos@gmail.com

(17) 99773-3655

Advocacia Cível, Trabalhista e Previdenciária

DR. MARCO ANTÔNIO PEREIRA DOS SANTOS

ADVOGADO - OAB/SP nº 347.035

(17) 98157-7787

marcoadvcont@gmail.com

DR. HENRIQUE MENEZES CARNEIRO

ADVOGADO - OAB/SP nº 394.357

(17) 98179-2804

adv.henriquecarneiro@outlook.com

Avenida 17, nº1254 (ruas 28x30) - Centro | CEP 14780-290 - Barretos/SP