



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

Rua 26 N° 1256 - Centro - Barretos - SP Cep 14.780-100

JULHO/2022

ENCARTE

O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

SAIBA COMO COMPROVAR, DIREITOS E DEVERES

- O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO?
- O QUE É PRECISO PARA GERAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?
 - PESSOA FÍSICA
 - PESSOALIDADE
 - HABITUALIDADE
 - ONEROSIDADE
 - SUBORDINAÇÃO
- TIPOS DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS
 - CLT
 - ESTÁGIO
 - AUTÔNOMO OU EVENTUAL
 - EMPREGADO DOMÉSTICO
- COMO COMPROVAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?
 - RISCOS TRABALHISTAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO
 - CONCLUSÃO

Destaques do Mês

INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES:
5 DICAS PARA ENGAJAR
NOVOS FUNCIONÁRIOS
IMEDIATAMENTE

**DESENQUADRAMENTO DO
SIMPLES NACIONAL E
O CRÉDITO DE ICMS
SOBRE O ESTOQUE**

**SAIBA COMO PROTEGER OS
APLICATIVOS DE BANCO
EM CASO DE ROUBO
DO SEU CELULAR**

**RECEITA FEDERAL E PGFN
PUBLICAM EDITAL
DE TRANSAÇÃO
TRIBUTÁRIA**

PESSOAL



INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES: 5 DICAS PARA ENGAJAR NOVOS FUNCIONÁRIOS IMEDIATAMENTE

A integração de colaboradores faz parte da rotina de uma empresa e é fundamental para a percepção do novo funcionário. Assim que um processo seletivo é concluído, o RH precisa olhar para uma etapa fundamental da gestão de talentos: a integração de colaboradores. Costumamos dizer que esse momento é tão importante quanto o recrutamento e seleção.

Afinal, de nada adianta concentrar esforços em encontrar o talento ideal, mas se esquecer de oferecer as condições necessárias para que ele tenha uma experiência incrível desde o primeiro dia na empresa.

Sabendo disso, resolvemos listar algumas estratégias fundamentais para quem deseja engajar os novos funcionários assim que eles passam a fazer parte da equipe.

Primeiramente, o que é a integração de colaboradores?

A integração de novos colaboradores é um processo preparatório que todo recém-contratado precisa passar assim que chega à empresa. É nesse momento que o novo profissional vai conhecer mais sobre a companhia da qual fará parte, incluindo:

- Particularidades sobre a cultura organizacional;
- Missão, visão e valores da organização;
- Como a empresa opera no dia a dia;
- Quem serão seus companheiros de trabalho;
- Quais atividades serão exercidas por ele e muito mais.

Em resumo, a integração tem como objetivo garantir que o novo funcionário se sinta pertencente à empresa o quanto antes e, assim, possa iniciar as suas atividades de forma mais segura.

Esse processo também é bastante conhecido pelo RH como Onboarding, termo em inglês que significa “embarcando” e que se refere justamente ao momento em que um novo colaborador “embarca” na organização.

Por que a integração é importante?

Bom, para começar, a integração tem um impacto claro na motivação e engajamento dos novos funcionários. Quando um profissional é bem recebido, naturalmente ele se sente mais aberto para colaborar com os seus pares e até mesmo para tirar dúvidas sobre as atividades que realizará, evitando a incidência de erros.

Desse modo, a tendência é que a fase de adaptação aconteça de forma mais leve, rápida e eficiente. As melhorias no clima organizacional também são evidentes quando um bom processo de Onboarding é executado. Afinal, um colaborador entrosado com o time é sinônimo de um clima mais leve e propício ao engajamento.

Segundo estudo publicado pela Society for Human Resource Management (SHRM), funcionários recém-contratados têm 58% mais probabilidade de ainda estar na empresa três anos depois, se tiverem concluído um processo de integração estruturado.

Como colocar a integração de colaboradores em prática

Se você deseja integrar os novos funcionários da sua equipe o quanto antes, confira cinco dicas que vão te ajudar a alcançar esse objetivo com sucesso:

Estabeleça uma política de boas-vindas

Atualmente, como os novos funcionários da sua empresa são recebidos assim que eles chegam na firma pela primeira vez? Bom, caso você ainda não possua uma estratégia para esse momento, é exatamente por ela que você deve começar.

Preparar um kit de boas-vindas para o recém-contratado é uma daquelas ações que, apesar de parecerem simples, fazem toda a diferença para que o novo colaborador comece a se sentir parte da empresa. Nesse kit é possível incluir uma mensagem do líder ou até mesmo do CEO da organização, bem como itens personalizados com o logotipo da companhia, incluindo camisetas, agendas e squeeze.

O momento das boas-vindas também é ideal para apresentar mais sobre a história da empresa, passando por pontos como missão, visão e valores. Uma boa forma de fazer isso é entregando um guia padronizado, que reúna todas as informações que o novo colaborador precisa saber naquele primeiro contato.

Prepare a equipe para receber o novo funcionário

Para complementar a política de boas-vindas, é imprescindível que o RH desenvolva uma cultura que ajude a preparar todas as pessoas da empresa para receberem novos funcionários.

Afinal, o contato com os colegas de trabalho também têm um impacto direto na percepção que o profissional recém-chegado vai ter sobre a companhia. Que tal enviar um e-mail para toda a equipe, avisando sobre a chegada do novo integrante e listando algumas práticas para tornar esse momento mais agradável?

Alinhe as expectativas

Eis uma premissa válida para qualquer profissional: saber exatamente o que a empresa espera dele é um dos primeiros passos para a execução de um bom trabalho. Por esse motivo, é super válido aproveitar o onboarding para esclarecer todas as responsabilidades do novo colaborador.

Com o apoio do RH, o líder da área precisa comunicar de forma clara qual a função deste novo profissional, quais as principais atividades que ele vai executar no dia a dia e o mais importante: quais as metas que ele precisa alcançar.

Vale até mesmo preparar um cronograma para guiar a jornada de trabalho dele nos primeiros dias. Mas lembre-se de trabalhar com expectativas reais, que respeitem o tempo de aprendizado deste colaborador, ok?

Forneça os documentos e ferramentas necessárias

Essa é uma parte burocrática do onboarding, mas que não pode ser deixada de lado: a entrega de todos os documentos e materiais que serão imprescindíveis para que o colaborador execute suas atividades.

Isso inclui desde os números de ramais e e-mails das pessoas com as quais ele terá contato no dia a dia, até manuais de apoio, código de conduta e senhas de acessos aos sistemas que serão utilizados por ele.

Também é muito importante garantir que o colaborador tenha uma estrutura adequada para a realização de suas atividades, principalmente durante o trabalho remoto. Seja no modelo de trabalho presencial ou no remoto, atente-se para o fornecimento de bons equipamentos e ferramentas que possam potencializar os talentos dele.

Aposte em ações constantes de integração e engajamento

Um dos principais objetivos do onboarding é ajudar os novos colaboradores a criarem conexões. Mas, para que isso de fato aconteça, é preciso contar com estratégias que incentivem o engajamento constante e não apenas quando o novo colaborador chegar à empresa.

Promover dinâmicas de grupos, treinamentos ou incentivar ações que não sejam estritamente profissionais são ótimas formas de manter esse vínculo entre membros de uma equipe no longo prazo.

Como você pôde acompanhar, a integração de colaboradores faz toda a diferença para a construção de times mais engajados e na retenção de colaboradores.

FISCAL

**DESENQUADRAMENTO DO SIMPLES NACIONAL E O CRÉDITO DE ICMS SOBRE O ESTOQUE**

Conforme tivemos oportunidade de comentar recentemente, existem diversos motivos, alguns corriqueiros, que levam as empresas do Simples Nacional a se desenquadrarem desse regime. (Motivos corriqueiros que levam as empresas a se desenquadrarem do Simples Nacional).

Após o desenquadramento o contribuinte acaba por ter que voltar a observar a legislação pertinente a apuração dos tributos segundo o próximo regime tributário que escolher. Nesse contexto pode surgir algumas indagações normais relativos à tributação, principalmente relativos aos estoques remanescentes, já que o contribuinte irá transitar de um regime para outro.

Assim sendo, nesta oportunidade traremos resposta a uma pergunta relativa ao ICMS que, de tempos e tempos, nos aparece no contexto de exclusão do Simples Nacional.

Como é de conhecimentos, os optantes pelo Simples pagam seus tributos aplicando percentuais sobre a receita bruta, sem direito a desconto de créditos nas aquisições. Nesse contexto, em relação às mercadorias remanescentes em estoque, poderá o contribuinte (que agora paga o ICMS pelo regime normal de apuração) apropriar créditos após a sua exclusão do Simples Nacional?

Para fins didáticos, tomaremos como base de solução a legislação do ICMS do Estado de São Paulo, lembrando ser necessário consultar a legislação do respectivo Estado de localização da unidade empresarial.

A resolução de impasse se resolve aplicando a seção IV - outros créditos, prevista no art. 63 do RICMS/SP, especificamente o inciso IX. De acordo com esse dispositivo legal, poderá o contribuinte creditar-se do ICMS, independentemente de autorização do Fisco, relativo às mercadorias existentes no estoque, no caso de enquadramento no Regime Periódico de Apuração (RPA) em decorrência:

a) Da exclusão do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte do Simples Nacional; ou

b) Do impedimento de o contribuinte recolher o ICMS na forma prevista no regime mencionado na alínea "a" por ultrapassar o sublimite de receita bruta estabelecido na Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006.

Nesses termos, vale ressaltar, que o direito ao crédito, conforme consta no § 6º do mesmo artigo, restringe-se às mercadorias:

a) Existentes no estoque inicial do dia a partir do qual o contribuinte estiver enquadrado no Regime Periódico de Apuração (RPA);

b) Recebidas de contribuintes enquadrados no Regime Periódico de Apuração (RPA), desde que a operação subsequente seja tributada ou, não o sendo, haja expressa previsão legal de manutenção do crédito;

2-O direito ao crédito fica condicionado ao levantamento do estoque de mercadorias existente no dia imediatamente anterior ao da exclusão do Simples Nacional, mediante escrituração do livro Registro de Inventário, modelo 7, na forma do artigo 221 do RICMS/SP, desde a data da entrada das referidas mercadorias no estoque;

3-O valor do crédito será apurado com base nos documentos fiscais relativos às entradas das mercadorias no estabelecimento, observado o critério contábil PEPS, primeiro que entra, primeiro que sai.

CADASTRO/SOCIETÁRIO

**SAIBA COMO PROTEGER OS APLICATIVOS DE BANCO EM CASO DE ROUBO DO SEU CELULAR**

Crimes financeiros envolvendo as novas tecnologias têm crescido muito nos últimos anos. Uma das práticas mais comuns é quando os criminosos roubam o celular das vítimas, acessam os apps de banco e fazem uma "limpa", transferindo todo o dinheiro para outras contas.

Normalmente, os criminosos optam por furtar o celular enquanto os proprietários estão usando, em ônibus, carros ou na rua. Dessa forma, eles pegam o aparelho desbloqueado e começam a vasculhá-lo em busca das senhas para acessar o app do banco. Em alguns aplicativos, os criminosos criam uma nova senha a partir do e-mail da vítima, o qual podem acessar pelo próprio celular.

Dicas para se proteger

A Febraban (Federação Brasileira de Bancos) preparou algumas dicas para proteger o app do banco e outros apps sensíveis em caso de roubo ou furto do celular. Confira:

- Ative o bloqueio da tela inicial e escolha um tempo curto (30 segundos, pelo menos) para que a tela seja bloqueada. Dessa forma, fica mais difícil de os criminosos acessarem as funções do celular em caso de furto.

- Nunca anote a senha do app do banco, do cartão de crédito, da carteira digital ou de outras ferramentas sensíveis dentro do próprio aparelho. Muitos usuários, para facilitar o acesso a essas ferramentas, anotam a senha em bloco de notas, e-mail, mensagens de WhatsApp, etc. Em vez disso, o recomendado é memorizar as senhas.

- Nunca marque a opção de salvar/lembrar a senha nos aplicativos ou sites.

- Não use as mesmas senhas em diferentes apps ou sites. Escolha senhas difíceis e aleatórias.

- Use ferramentas de segurança adicionais, como reconhecimento facial, biometria e dupla autenticação.

O que fazer se o celular for roubado?

Caso o seu celular seja furtado, a primeira coisa a se fazer é tentar apagar as informações contidas no aparelho. Tanto a Apple, quanto o Google, oferecem ferramentas para fazer essa limpeza remotamente nos celulares com sistemas iOS e Android, o que impede que os criminosos tenham acesso às informações.

O passo seguinte é requisitar o bloqueio do celular à operadora. Lembre-se de fazer isso apenas depois de realizar o primeiro passo, uma vez que após o bloqueio não será possível apagar as informações remotamente.

Em seguida, a vítima deve entrar em contato com o banco, para bloquear o app e impedir a realização de transações financeiras. Também é possível requisitar o ressarcimento de valores que tenham sido roubados. Caso a instituição financeira se recuse a fazer isso, o consumidor pode abrir uma reclamação no Banco Central e no Procon.

O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO? SAIBA COMO COMPROVAR, DIREITOS E DEVERES

O vínculo empregatício é o tipo de relação de emprego formal que um profissional tem com uma empresa.

Para quem é empreendedor ou está prestes a abrir o próprio negócio, é importante entender a fundo o que é vínculo empregatício para conhecer os direitos e benefícios do colaborador.

Com a pandemia e os novos formatos de trabalho, para muitos profissionais o vínculo empregatício pode ser fator determinante para aceitar uma proposta de emprego ou não.

Mas é importante lembrar que nem todos os profissionais que atuam em uma empresa entram nesta categoria, pois eles precisam seguir uma série de critérios. Abaixo, você vai entender o que é o vínculo empregatício, como ele se caracteriza, os direitos de quem tem vínculo empregatício e muito mais.

O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

O vínculo empregatício é uma relação de trabalho, entre trabalhador e empresa, não eventual. Além disso, para ser caracterizado como vínculo empregatício, é preciso ter um pagamento de salário.

A caracterização do vínculo empregatício obriga, por lei, a empresa o oferecer todos os direitos trabalhistas ao colaborador, sendo eles:

- Pagamento de salário até o quinto dia útil de cada mês;

- Pagamento de hora extra;
- Pagamento de adicional noturno;
- Pagamento de insalubridade;
- Garantir as férias anuais remuneradas;
- Realizar o depósito do Fundo de Garantia do

Tempo de Serviço (FGTS);

- Fornecer o repouso semanal e o intervalo adequado entre as jornadas;

Contudo, não são todas as formas de trabalho que se configuram como vínculo empregatício.

O QUE É PRECISO PARA GERAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

Para que seja considerada a existência de um vínculo empregatício, é preciso que haja relação de trabalho entre as partes envolvidas e sigam algumas características:

Pessoa física

O vínculo empregatício é estabelecido quando o trabalho é feito por uma pessoa física, pois o vínculo só acontece entre pessoa e empresa. Qualquer outro tipo de ligação a uma empresa não irá determinar um vínculo empregatício.

Se o trabalho é executado por outra empresa, caracteriza-se uma prestação de serviços. Se for um estudante, poderá assumir um estágio profissional. Se for para uma ONG, poderá assumir trabalho voluntário.

Cada uma dessas outras formas de vínculo possuem suas próprias regras.

Pessoalidade

A pessoalidade é um requisito essencial para que seja reconhecida a relação de emprego.

Ao contratar um colaborador, a empresa analisa as qualificações e o trabalho a ser desenvolvido por essa pessoa. Por isso, é ela que deve exercer as atividades descritas no contrato.

Não é permitido que o trabalhador coloque uma outra pessoa para exercer aquela atividade para a qual foi contratada, nem mesmo quando não puder comparecer no trabalho, pois isso descaracteriza a pessoalidade na prestação de serviços.

Habitualidade

A habitualidade significa que o trabalho deve ser executado de maneira permanente, ou seja, com dias e horários definidos, não sendo permitida a eventualidade do profissional.

É considerado vínculo empregatício aquele que precisa prestar contas das suas horas trabalhadas diárias, seja num banco de horas ou verbalmente com o seu superior.

Onerosidade

A característica de onerosidade significa que o trabalhador deverá ser remunerado pelo trabalho exercido.

O empregado presta os serviços solicitados pelo empregador, cumprindo a carga horária e regras estabelecidas no contrato e, em contrapartida, recebe do patrão os valores combinados pelo cumprimento das tarefas.

Trabalhos executados de forma gratuita não configuram vínculo empregatício, podendo ser trabalhos voluntários ou até mesmo estágios não remunerados.

Subordinação

Neste caso, o empregador deverá indicar e supervisionar o trabalho executado pelo empregado. E isso é chamado de subordinação e também entra na caracterização de vínculo empregatício.

Sempre existirá uma pessoa acima do empregado que definirá onde, como e quando ele deverá realizar determinada ação ou projeto. Sem o recebimento de ordens de um empregador, não existe vínculo empregatício.

TIPOS DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

CLT

O vínculo empregatício, por meio do contrato de trabalho CLT, ou seja, de carteira assinada, é considerado o modelo mais popular e padrão da contratação de empregados por parte das empresas,

Essa é considerada a forma mais segura de estabelecer um vínculo empregatício. O modelo reduz a possibilidade de o empregador sofrer multas e garante os direitos do empregado, como décimo terceiro salário, aviso prévio, férias remuneradas, recolhimento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os benefícios da instituição como auxílio-doença e seguro-desemprego.

Estágio

O estágio é sempre alvo de dúvida quando o tema é vínculo empregatício. Segundo a legislação, o contrato de estágio profissional, regulamentado pela Lei Nº 11.788 de 2008, não caracteriza vínculo empregatício.

A lei determina que apenas alunos matriculados em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação podem ser contratados nessa categoria. Para isso, o empregador precisa honrar todos os requisitos previstos como o que aponta um dos itens do artigo 3 da lei do estágio: "Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso."

Caso haja o descumprimento de qualquer uma das regras, pode-se haver o reconhecimento de vínculo empregatício.

Autônomo ou Eventual

O trabalhador autônomo/eventual é aquele em que uma pessoa física presta serviços esporádicos (eventualidade) a uma empresa. Geralmente é um trabalho de curta duração e ou por conta própria (não subordinação). Podem ser freelancers ou pequenos empreendedores, que não configurarão vínculo empregatício, já que não seguem alguns dos requisitos.

É importante ressaltar que se a Justiça entender que o contrato com o autônomo é uma fraude para disfarçar a relação de empregador e empregado, pode considerar o vínculo empregatício.

Empregado doméstico

No caso dos empregados domésticos, há uma lei lançada em 2015 que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e que mudou algumas coisas nesse cenário.

Com essas mudanças, hoje, é possível adquirir vínculo empregatício como empregado doméstico, mas somente se cumprir os requisitos. São eles:

- Prestação de serviço de forma contínua;
- De subordinação;
- Onerosa;
- Pessoal;
- De finalidade não lucrativa a pessoa ou família;
- Acontece no âmbito residencial de determinada pessoa ou família;

• Acontece por mais de 2 dias por semana;

• Dispõe de contrato de trabalho doméstico.

• Caso não siga essas regras, não será possível considerar o vínculo empregatício e a pessoa empregada doméstica poderá perder direitos.

COMO COMPROVAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

Para comprovar que há um vínculo empregatício é preciso que o profissional que sentir que há abuso na relação com a empresa abra um processo trabalhista para solicitar o reconhecimento.

Para isso, terá que comprovar que realmente foi lesado pelo empregador. Existem várias formas para realizar o processo como:

- Registro de ponto
- E-mails corporativos
- Comprovantes de pagamento
- Depoimentos de testemunhas
- Recebimento de ordens por parte do empregador, entre outros pontos.

BENEFÍCIOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O vínculo empregatício é regulado pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) que, entre outros direitos, garante ao trabalhador:

- Garantia de pagamento do salário até o quinto dia útil;
- Férias de 30 dias uma vez ao ano;
- Pagamento do 13º salário;
- Recebimento por horas extras trabalhadas;
- Ao menos uma folga por semana sem desconto salarial;
- Licença maternidade de 120 dias com estabilidade de emprego por até 5 meses após o parto;
- Direito a folga em casos de casamento, alistamento militar ou morte de um parente próximo;

- Aviso prévio em caso de encerramento do contrato;
- Direito ao seguro desemprego em caso de demissão.

RISCOS TRABALHISTAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Riscos trabalhistas são determinadas situações em que empregados e empregadores acabam sendo prejudicados devido algum dispositivo legal da CLT.

E isso acontece, principalmente, quando algum limite da lei é ultrapassado e isso gera diversas punições.

Conheça algumas das principais situações de risco em que empregadores costumam ser punidos ao desobedecer a lei e os vínculos empregatícios:

- Erro ou ausência de anotação na Carteira de Trabalho das informações pertinentes ao contrato de experiência;
- Ausência ou erro de anotação na Carteira de Trabalho sobre a data inicial de trabalho;
- Não cumprimento de cláusulas de convenções e acordos coletivos, especialmente relacionadas aos benefícios;
- Não autorização de descontos "extralegais";
- Danos morais;
- Desrespeito ao vínculo empregatício;
- Não apresentação e registro do exame médico admissional;
- Ausência de período de férias;
- Ausência ou redução ilegal de horário de intervalo para descanso;
- Não pagamento do adicional de insalubridade;
- Não pagamento de adicional de periculosidade;
- Ausência de pagamento de horas extras;
- Diferença salarial de funcionários que ocupam o mesmo cargo e função;
- Excesso de jornada de trabalho (ultrapassando o limite de duas horas extras);
- Não pagamento de salário até o 5º dia útil;
- Ausência do recolhimento do FGTS ou recolhimento parcial;
- Desrespeitar a estabilidade oriunda de gravidez, licença médica, e outros;
- Ausência de intervalo de 11 horas entre jornadas;
- Salário incorreto registrado na Carteira de Trabalho;
- Integração dos pagamentos efetuados extraoficialmente.

CONCLUSÃO

Após análise de cada ponto, podemos perceber que o vínculo empregatício é um dos assuntos mais importantes quando o assunto é legislação trabalhista.

O empregador precisa ficar atento às regras para não cometer erros que podem se desdobrar em processos trabalhistas e, conseqüentemente, prejuízo financeiro para os negócios.

Os trabalhadores também precisam se atentar ao procurar um emprego, se as condições propostas pelo contratante estão ou não caracterizando o vínculo empregatício e, assim, incluindo os direitos previstos por lei para o regime de trabalho.

CONTÁBIL



RECEITA FEDERAL E PGFN PUBLICAM EDITAL DE TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, Julio Cesar Vieira Gomes, e o Procurador-Geral da Fazenda Nacional, Ricardo Soriano de Alencar, assinaram em 02/05/2022, mais um edital de transação tributária para encerrar discussões administrativas e judiciais.

Os contribuintes que aderirem ao acordo de transação poderão incluir dívidas objeto de processos, administrativos ou judiciais, que discutam sobre:

- O aproveitamento fiscal de despesas de amortização de ágio decorrente de aquisição de participações societárias, limitada às operações de incorporação, fusão e cisão ocorridas até 31 de dezembro de 2017, cuja participação societária tenha sido adquirida até 31 de dezembro de 2014, período de aplicação dos arts. 7º e 8º da Lei nº 9.532, de 1997, conforme o disposto no art. 65 da Lei nº 12.973, de 2014; ou

- A adição das despesas de amortização de ágio na apuração da base de cálculo da CSLL.

O valor em contencioso relacionado ao tema na Receita Federal é estimado em R\$ 122,6 bilhões, considerando o total de 377 processos, sendo 322 no CARF e 55 em DRJ, em 30 de março de 2022.

A adesão junto à Receita Federal deve ser realizada via processo digital, aberto pelo Portal e-CAC, disponível no site da Receita em www.gov.br/receitafederal. O prazo para aderir acaba no dia 29 de julho de 2022.

São três modalidades de pagamento, de acordo com a opção do contribuinte:

- Pagamento de entrada no valor de 5% (cinco por cento) do valor total, sem reduções, em até 5 (cinco) parcelas, sendo o restante parcelado em 7 (sete) meses, com redução de 50% do valor do montante principal, multa, juros e demais encargos.

- Pagamento de entrada no valor de 5% (cinco por cento) do valor total, sem reduções, em até 5 (cinco) parcelas, sendo o restante parcelado em 31 (trinta e um) meses, com redução de 40% do valor do montante principal, multa, juros e demais encargos.

- Pagamento de entrada no valor de 5% (cinco por cento) do valor total, sem reduções, em até 5 (cinco) parcelas, sendo o restante parcelado em 55 (cinquenta e cinco) meses, com redução de 30% do valor do montante principal, multa, juros e demais encargos.

Em qualquer das modalidades o valor mínimo da parcela será de R\$ 100,00 para pessoas físicas e R\$ 500,00 para pessoas jurídicas. O pagamento junto à Receita Federal deve ser realizado via DARF, com código de receita 6028.

Como condição para adesão à transação, o contribuinte deverá indicar todos os débitos em discussão administrativa ou judicial relativos a uma mesma tese e desistir das respectivas impugnações, recursos e ações, sejam administrativas ou judiciais.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.212,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.427,35	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 828,37)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.858,17	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.858,18 até R\$ 3.097,26	O que exceder a R\$ 1.858,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.486,53
Acima	R\$ 3.097,26	O valor da parcela será de R\$ 2.106,08 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO	R\$ 1.212,00
----------------	--------------

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	31	25	26	27	28	30
Feriados						

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS
07/07	DAE - eSocial DOMÉSTICO
08/07	IPI - Competência 06/2022 - 2402.20.00
14/07	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2022
15/07	ESOCIAL - Competência 06/2022 DCTFWEB - Competência 06/2022 EFD REINF - Competência 06/2022 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2022
20/07	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 06/2022 DARF DCTF Web - Competência 06/2022 IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL
21/07	DCTF - Competência 05/2022
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
29/07	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Colaboradores (Opcional) ECF (Escrituração Contábil Fiscal)
	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