



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 Nº 1256 - Centro - Barretos - SP Cep 14.780-100

JULHO/2024

ENCARTE

TRABALHO DO PRESO

- INTRODUÇÃO
- PRESOS EM REGIME ABERTO, REGIME SEMIABERTO E REGIME FECHADO
- FINALIDADE
- INAPLICABILIDADE DA CLT — LEI Nº 7.210/84
- PRESTAÇÃO DE SERVIÇO À COMUNIDADE
- CONVÊNIOS
- TRABALHO EXTERNO
- PRESO EM REGIME SEMIABERTO OU REGIME ABERTO
- REMUNERAÇÃO
- JORNADA DE TRABALHO
- ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO TRABALHO DO PRESO
- DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADOR PRESO E EMPREGADO PRESO

Destaques do Mês

O QUE É O
DEJ (DOMICILIO
ELETRÔNICO
JUDICIÁRIO)?

ABONO PECUNIÁRIO
O QUE É, QUEM TEM DIREITO
QUAIS AS VANTAGENS
E DESVANTAGENS

A IMPORTÂNCIA DA
ORGANIZAÇÃO DOS
DOCUMENTOS
CONTÁBEIS

COMO O MEI PODE
OBTER EXCELENTE
RESULTADOS COM A
AJUDA DO CONTADOR

A ASCENSÃO
DA
CONTABILIDADE
COMPORTAMENTAL

PESSOAL



O QUE É O DEJ (DOMICILIO ELETRÔNICO JUDICIÁRIO)?

É um endereço judicial virtual que concentra as comunicações processuais emitidas por todos os tribunais brasileiros. As consultas a intimações, citações e demais comunicações processuais estão disponíveis de forma simples e rápida em uma plataforma única.

Elimina a necessidade de representantes de empresas públicas e privadas, de instituições e empresas públicas e pessoas físicas realizarem consultas separadas nos sites dos mais de 90 tribunais brasileiros. Em um único local, é possível acessar todas as informações. Substitui as comunicações físicas e/ou o deslocamento de oficiais de Justiça. Conecta os tribunais brasileiros (que enviam as comunicações processuais) aos usuários cadastrados (que recebem e acompanham as comunicações).

Essa é uma solução 100% digital e gratuita que integra os esforços do Programa Justiça 4.0 em garantir que todas as pessoas tenham acesso amplo aos serviços do Poder Judiciário de forma ágil, prática e eficiente. São informações enviadas pelos tribunais e fazem parte de um processo judicial. As formas mais frequentes são a citação e a intimação.

Citação: é a comunicação feita para que réu, executado ou interessado se informe de que existe um processo em curso.

Intimação: é a notificação emitida pelo tribunal convocando a parte ou as partes a fazer ou deixar de fazer algo. Também significa dar ciência de atos ou termos do processo.

Notificação: envio de quaisquer informações referentes a um ato processual ao qual a parte precisa comparecer.

Quem deve aderir ao Domicílio?

De acordo com a Resolução CNJ 455/2022:

A adesão é obrigatória, todos os tribunais brasileiros devem implementar o sistema (exceto Supremo Tribunal Federal – STF).

As seguintes instituições devem utilizar o sistema para receber e acompanhar as comunicações de processo:

- União, Estados, Distrito Federal e municípios;
- Entidades da Administração Indireta;
- Empresas públicas; e
- Empresas privadas.

• Cadastro facultativo (porém, incentivado pelo CNJ), pequenas e microempresas que possuem endereço eletrônico no sistema integrado da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim); e Pessoas físicas.

Fase de cadastro

O cadastro de usuários ocorre de maneira faseada desde 2023.

1ª fase: direcionada às instituições financeiras, iniciou em fevereiro de 2023 e terminou em agosto.

2ª fase: iniciada em 1º de março de 2024, voltada para a inclusão de empresas privadas.

A próxima etapa está prevista para julho deste ano e irá expandir o uso da funcionalidade para todas as instituições e empresas públicas.

A partir de 1.º de março de 2024, empresas privadas de grande e médio porte de todo o país terão 90 dias para se cadastrarem no sistema e dar início ao envio e recebimento de comunicações processuais. Após 30 de maio, o cadastro será feito de forma compulsória, a partir de dados da Receita Federal, sujeito a penalidades e riscos de perda de prazos processuais. O cadastro é facultativo (porém, incentivado pelo CNJ) para pequenas e microempresas que possuem endereço eletrônico no sistema integrado da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim).

ABONO PECUNIÁRIO O QUE É, QUEM TEM DIREITO, QUAIS AS VANTAGENS E DESVANTAGENS

O abono pecuniário, embora ofereça vantagens, permanece um mistério para muitos trabalhadores. Este termo, apesar de inicialmente complexo, pode desvendar oportunidades para uma experiência de férias enriquecedora.

O abono pecuniário é a conversão em dinheiro de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito. É uma opção ao empregado, independente da concordância do empregador. Previsto na legislação brasileira, especificamente no artigo 143 da CLT, cujo texto diz o seguinte:

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

Essa opção torna-se atrativa em situações que demandam recursos financeiros imediatos ou quando férias prolongadas não são viáveis. Contudo, a escolha pelo abono pecuniário implica na perda de alguns dias de descanso.

Vale a pena vender as férias?

Ao ponderar sobre a possibilidade de aderir ao abono pecuniário, surge uma análise profunda. A decisão não é apenas entre tempo de descanso e compensação financeira, mas uma consideração dos anseios e particularidades individuais.

Vantagens de vender as férias:

• **Recurso Financeiro Imediato:** a adesão ao abono pecuniário é impulsionada pela necessidade de recursos financeiros imediatos, oferecendo uma solução ágil para situações emergenciais ou oportunidades que demandam capital instantâneo;

• **Flexibilidade Financeira:** caracterizada pela possibilidade de escolher quantos dias converter, a flexibilidade do abono pecuniário se ajusta às necessidades individuais, reconhecendo as diversas circunstâncias dos trabalhadores.

Desvantagens de vender as férias:

• **Menos Tempo de Descanso:** optar pelo abono pecuniário implica na diminuição do período de férias, destacando a importância não apenas do afastamento do trabalho, mas da renovação de energias para o equilíbrio emocional e qualidade de vida;

• **Impacto na Produtividade:** a redução significativa do tempo de descanso pode resultar em fadiga persistente, afetando o desempenho e a qualidade na execução das tarefas.

Em resumo, as férias via abono pecuniário é pessoal e depende de fatores financeiros, necessidades individuais e políticas da empresa. Cada trabalhador deve analisar esses elementos cuidadosamente, buscando um equilíbrio que atenda não apenas às exigências momentâneas, mas também ao seu bem-estar a longo prazo.

Tomar a decisão de optar pelo abono pecuniário é um passo importante que requer uma análise criteriosa. Este processo de escolha envolve um delicado equilíbrio entre as necessidades financeiras imediatas e a importância vital do descanso para o bem-estar geral.

Ponderar sobre as vantagens e desvantagens de forma equilibrada é essencial. Analise se o ganho financeiro momentâneo compensa a potencial perda de tempo de descanso e os benefícios associados a ele.

A escolha pelo abono pecuniário deve refletir uma decisão consciente, alinhada com seus valores, metas financeiras e bem-estar pessoal.

FISCAL



A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO DOS DOCUMENTOS CONTÁBEIS

A organização dos documentos contábeis é crucial para a saúde financeira da sua empresa. Esses documentos comprovam as suas transações e garantem o cumprimento das obrigações fiscais. Neste guia completo, você encontrará tudo o que precisa saber para manter seus documentos em dia e garantir a tranquilidade do seu negócio.

A importância da organização:

- Tomada de decisões estratégicas: Com as informações dos documentos em mãos, você pode tomar decisões mais precisas sobre o futuro do seu negócio.
- Evita multas e penalidades: A falta de organização pode levar a multas e penalidades por parte do fisco.
- Facilita o trabalho da contabilidade: Documentos organizados agilizam o trabalho do contador e garantem a qualidade dos serviços prestados.
- Tranquilidade para o futuro: Ter seus documentos em dia garante tranquilidade para você e para a sua empresa.

Documentos essenciais:

- Notas fiscais: de compra e venda, recebidas e emitidas, eletrônicas e impressas.
- Extratos bancários: de todas as contas da empresa.
- Comprovantes de pagamento: despesas, impostos, salários, etc.
- Documentos trabalhistas: contratos de trabalho, cartões de ponto, folhas de pagamento, etc.
- Documentos fiscais: DAS, DIRF, DEFIS, etc.
- Outros documentos: alvarás de funcionamento, certidões, etc.

Dicas para organizar seus documentos:

- Defina um local para arquivar seus documentos.
- Utilize um sistema de organização: pastas, etiquetas, numeração, etc.
- Armazene seus documentos em local seguro: longe de umidade, luz solar e insetos.
- Digitalize seus documentos: para facilitar o acesso e a segurança.
- Faça backups regulares: para garantir que você não perca seus documentos em caso de imprevistos.

Documentos para o departamento de pessoal:

- Atestados médicos: para justificar faltas por motivo de doença.
- Dados para folha de pagamento: horas trabalhadas, faltas, extras, etc.
- Documentos de admissão: carteira de trabalho, RG, CPF, etc.
- Documentos de desligamento: carta de demissão, recibo de rescisão, etc.

Documentos para a contabilidade:

- Notas fiscais: de compra e venda, recebidas e emitidas.
- Extratos bancários: de todas as contas da empresa.
- Comprovantes de pagamento: despesas, impostos, salários, etc.
- Guias de impostos e contribuições: INSS, FGTS, PIS, COFINS, IRPJ, ISS, etc.

Manter os documentos contábeis em dia é essencial para o sucesso do seu negócio. Siga as dicas deste guia e garanta a tranquilidade da sua empresa.

jurídicos, quem é MEI também precisa fazer uso dos serviços de um contador para procedimentos mais complexos.

A prestação de serviços de contabilidade para os Microempreendedores Individuais (MEI) têm agora uma demanda em alta pelo crescente número de MEI surgidos no país.

Cada vez mais brasileiros optam por não esperar pela entrevista de emprego e apostam em um negócio próprio para ser patrão de si mesmo.

Todavia, é comum que o MEI pense que a contabilidade é desnecessária, quando deseja se manter como um Microempreendedor Individual para o resto dos seus dias. Contudo, quem realmente deseja crescer, já planeja os passos para se tornar uma ME e, futuramente, uma grande empresa!

Ainda que a gestão para o MEI seja facilitada no que diz respeito à complexidade tributária e ao pagamento de impostos, é necessário ter todo o cuidado quando o assunto é o controle financeiro. Afinal, o MEI já possui inúmeras responsabilidades, muitas inerentes à sua profissão, e colocar sobre si o peso da contabilidade não é nem um pouco ideal.

Você, que está pensando em começar um negócio neste modelo, as informações necessárias para que você possa começar os seus negócios da forma certa, contando com a ajuda de profissionais experientes no seu segmento.

O profissional contábil

O contador tem como função primordial criar os alicerces necessários para ajudar as microempresas a cumprirem suas metas e objetivos.

Por meio do contador o MEI pode compreender melhor sobre seus ganhos e se projetar melhor para o futuro. Quem até mesmo expandir e ser enquadrado em outra categoria.

Se for o caso do MEI não saber exatamente o que está fazendo de errado ele pode, e deve contar com as orientações profissionais de um contador. E isso também serve para casos de elaboração e emissão de relatórios.

Quais serviços um contador pode oferecer ao MEI?

Qualquer empresa, independente do seu porte, tem a obrigação de realizar alguns procedimentos e cumprir com uma série de obrigações fiscais e tributárias, além de esporadicamente, precisar realizar alguns procedimentos excepcionais.

Na Contabilidade para MEI, existem alguns serviços que o contador pode oferecer, para garantir o cumprimento dessas obrigações, além de oferecer suporte para realização de algumas atividades. Confira os principais:

- Abertura MEI;
- Encerramento MEI;
- Geração guia DAS;
- Controle das receitas brutas mensais;
- Envio da declaração anual de faturamento;
- Processo de contratação de funcionários;
- Declaração de Imposto de Renda;
- Desenquadramento do MEI para ME;
- Emissão de Notas Fiscais.

Por que o MEI deve contratar um contador?

Embora não seja obrigado por lei fazer a escrituração contábil, o MEI pode delegar as tarefas do setor a uma empresa ou profissional de contabilidade.

Dessa forma, a pessoa empreendedora tem mais tempo para cuidar de outras áreas do negócio, além de evitar erros que podem gerar penalidades.

Isso vale especialmente para quando o MEI tem um funcionário. Pois, nesse caso, é preciso calcular a folha de pagamento e demais obrigações previstas na legislação trabalhista.

Além disso, o contador oferece apoio à gestão financeira do MEI, auxiliando em aspectos como o controle de fluxo de caixa e a estratégia de precificação do negócio.

Da mesma forma, a contabilidade pode auxiliar na transição do MEI para microempresa, caso o negócio já esteja perto de ultrapassar o limite de faturamento.

Aliás, é possível encontrar profissionais e empresas especialistas em contabilidade para MEI. Até mesmo na etapa de abertura do CNPJ, um contador pode auxiliar em questões como a escolha das atividades econômicas (CNAE) e valor do capital social como citamos acima.

Daí a importância da figura do profissional contábil para melhor orientação.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



COMO O MEI PODE OBTER EXCELENTE RESULTADOS COM A AJUDA DO CONTADOR

Muito embora sejam dispensados de uma série de obrigações tributárias normais para outros tipos de formatos

TRABALHO DO PRESO**INTRODUÇÃO**

De acordo com o artigo 6º da Constituição Federal (CF/88), o trabalho é um direito social que poderá ser exercido pelas pessoas livres, assim como pelas pessoas que estão reclusas, pois se trata de uma norma de abrangência genérica.

No que tange às pessoas reclusas, o artigo 28 da Lei de Execução Penal (LEP – Lei nº 7.210/84) regulamenta e determina que o trabalho tem como finalidade a educação e a ressocialização do condenado, o qual pode, dessa maneira, produzir e se profissionalizar, a fim de voltar à sociedade e exercer os seus direitos e obrigações como um cidadão comum.

Nesse sentido, o artigo 41, incisos II e VII da Lei nº 7.210/84 define o trabalho do preso como um direito, em que há a atribuição do trabalho, bem como a possibilidade de o preso exercer as suas atividades profissionais, intelectuais, artísticas e desportivas, desde que elas não sejam incompatíveis com a execução da pena.

PRESOS EM REGIME ABERTO, REGIME SEMIABERTO E REGIME FECHADO

De acordo com o artigo 33 do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/40), a pena de reclusão deve ser cumprida em regime fechado, semiaberto ou aberto, e a de detenção, em regime semiaberto ou aberto, com a possibilidade de progressão da pena, ou seja, se forem preenchidos os requisitos legais, o condenado poderá passar de um regime mais rígido para um mais brando, além de que, a depender do caso, o condenado poderá passar de um regime mais brando para um mais severo, nos termos do artigo 33, § 1º do Decreto-Lei nº 2.848/40.

Dessa forma, a pena de reclusão é destinada às condenações mais severas, cujo cumprimento poderá ser em regime fechado, semiaberto ou aberto, em estabelecimentos de média ou máxima segurança.

Já a pena de detenção é aquela aplicada às condenações mais leves, em que o cumprimento inicial não é no regime fechado. Geralmente, a detenção é cumprida inicialmente no regime semiaberto em colônias agrícolas, industriais ou similares ou, quando for no regime aberto, em casas de albergado e estabelecimento específico.

FINALIDADE

Nos termos do artigo 28 da Lei nº 7.210/84, o trabalho do preso tem como função o dever social garantido pelo artigo 6º da CF/88, bem como a garantia da dignidade humana, princípio assegurado pelo artigo 1º, inciso III da CF/88, alcançando, por fim, a finalidade educativa e produtiva.

INAPLICABILIDADE DA CLT – LEI Nº 7.210/84

O trabalho do preso não se sujeita às regras estabelecidas na CLT, pelo que se estabelece no artigo 28, § 2º da Lei nº 7.210/84, pois, nessa situação, não há uma

prestação de serviços espontânea, mas sim uma obrigação imposta ao preso, determinada pelo artigo 31 da Lei nº 7.210/84.

A cartilha “Manual: mão de obra prisional”, elaborada pelo Departamento Penitenciário Nacional (Depen), estabelece que, se a empresa quiser realizar a contratação do trabalho do preso com base na Lei nº 7.210/84, será obrigatória a realização de convênio com a fundação que faz a intermediação da mão de obra ou ainda com o sistema prisional.

Ademais, essa cartilha estabelece que, caso a contratação da mão de obra não seja realizada mediante a Lei nº 7.210/84, o registro será regido pela CLT, de maneira que o empregado fará jus a todos os direitos estabelecidos na legislação trabalhista e previdenciária.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO À COMUNIDADE

A prestação de serviço à comunidade é uma pena restritiva de direito, alternativa à pena de prisão, ou seja, os serviços prestados à comunidade substituem a pena de prisão.

Desse modo, como se trata de cumprimento de pena, não há que se falar em remuneração pelos serviços prestados, o que se infere pelo artigo 30 da Lei nº 7.210/84.

De acordo com o artigo 46, § 2º do Decreto-Lei nº 2.848/40, os serviços prestados pelo condenado de forma gratuita devem se destinar a fins comunitários ou entidades estatais. Desse modo, os serviços não podem ser prestados às entidades com fins lucrativos.

CONVÊNIOS

Ressalta-se que a iniciativa privada que tiver interesse na contratação do trabalho do preso, com base na Lei nº 7.210/84, poderá firmar convênio com a fundação que intermedeia mão de obra ou com o próprio sistema prisional, de acordo com o artigo 34, § 2º da Lei nº 7.210/84.

Nesse sentido, a Portaria Interministerial MSP/MDH nº 003/2018 estabelece os procedimentos para a contratação de mão de obra formada por pessoas presas ou egressas do sistema prisional, a qual determina a política nacional de trabalho no âmbito do sistema prisional.

TRABALHO EXTERNO

De acordo com o artigo 36 da Lei nº 7.210/84, os presos em regime fechado são habilitados para o trabalho externo, ou seja, fora da penitenciária, apenas em serviços ou obras públicas ou instituições privadas, desde que isso seja autorizado pela direção do presídio. Além disso, ainda devem ser adotadas medidas que evitem a fuga e sejam a favor da disciplina.

Ademais, no serviço ou na obra, o total de número de presos não pode ultrapassar 10% do total de empregados no serviço ou obra, conforme o artigo 36, § 1º da Lei nº 7.210/84, e, nos termos do artigo 36, § 3º da Lei nº 7.210/84, o trabalho externo em entidade privada depende da anuência do preso.

Com base no artigo 37 da Lei nº 7.210/84, para o preso realizar o trabalho externo, é necessário observar os seguintes requisitos:

- autorização pela direção do estabelecimento;
- aptidão, disciplina e responsabilidade do preso; e
- cumprimento de 1/6 da pena.

Além disso, o artigo 37, parágrafo único da Lei nº 7.210/84 estabelece que será revogada a autorização do trabalho externo, se o preso praticar crime, for punido por falta grave ou tiver comportamento contrário ao estabelecido no artigo 37 da Lei nº 7.210/84.

É importante destacar, ainda, que o trabalho externo do preso não configura vínculo empregatício. Desse modo, é inaplicável a CLT, conforme o artigo 28, § 2º da Lei nº 7.210/84.

PRESO EM REGIME SEMIABERTO OU REGIME ABERTO

De acordo com o artigo 35, § 1º do Decreto-Lei nº 2.848/40, o condenado que está no regime semiaberto poderá trabalhar em trabalho comum no período diurno em colônia agrícola, industrial ou estabelecimento similar.

Já no que se refere ao condenado que está em regime aberto, o artigo 36, § 1º da Lei nº 7.210/84 determina que deverá, fora do estabelecimento prisional e sem vigilância, trabalhar, frequentar curso ou exercer outra atividade autorizada, permanecendo recolhido durante o período noturno e nos dias de folga.

POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL

A Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (Pnat) tem previsão no Decreto nº 9.450/2018 e tem como finalidade a inserção dos presos provisórios, das pessoas privadas de liberdade em cumprimento de pena no regime fechado, semiaberto e aberto e das pessoas egressas do sistema prisional no mercado de trabalho, a fim de que possam ter renda própria.

REMUNERAÇÃO

A remuneração recebida pelo preso é ajustada mediante tabela previamente elaborada com os respectivos valores, levando-se em consideração que o valor mínimo não poderá ser menos de 3/4 do salário mínimo nacional, de acordo com o artigo 29 da Lei nº 7.210/84, cuja forma de pagamento será conforme o estabelecido no convênio.

A respectiva remuneração do preso tem como finalidade atender a alguns pressupostos mínimos trazidos pelo artigo 29, § 1º da Lei nº 7.210/84, visando:

- a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios;
- b) à assistência à família;
- c) a pequenas despesas pessoais;
- d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores.

Por fim, como determina o artigo 29, § 2º da Lei nº 7.210/84, excluídas outras determinações legais, ainda haverá depósito do valor remanescente para constituição do pecúlio em caderneta de poupança, que será entregue ao condenado assim que ele for posto em liberdade.

JORNADA DE TRABALHO

De acordo com artigo 33 da Lei nº 7.210/84, a duração do trabalho não deve ser inferior a seis horas e superior a oito horas diárias, com direito ao descanso nos domingos e feriados, com exceção do trabalho de conservação e manutenção do estabelecimento penal, para o qual poderá ser designada jornada especial de trabalho.

A legislação não menciona procedimentos a serem adotados quanto à realização de horas extras pelo trabalhador preso (como a possibilidade de compensação de jornada, a remuneração etc.). Pressupõe-se, assim, que tais questões sejam dirimidas no próprio contrato do convênio.

ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO TRABALHO DO PRESO

Com relação ao aspecto previdenciário do trabalho do preso, o artigo 41, inciso III da Lei nº 7.210/84 estabelece que a Previdência Social é um direito do preso. Da mesma forma, o artigo 39 do Decreto-Lei nº 2.848/40 estabelece que o trabalho do preso sempre será remunerado e que lhe serão garantidos os benefícios previdenciários.

Embora o trabalho do preso não seja regido pela CLT, nos termos do artigo 23, inciso VI da Lei nº 7.210/84, é de responsabilidade do serviço de assistência social providenciar documentos relativos ao benefício previdenciário do preso, bem como os relativos ao acidente de trabalho.

Nesse sentido, de acordo com o artigo 15 da Lei nº 8.213/91, o preso mantém a qualidade de segurado até 12 meses após a obtenção da liberdade, independentemente de contribuições.

Por fim, o artigo 11, inciso IX do Decreto nº 3.048/99 estabelece que o preso que não tiver vinculação em quaisquer regimes da Previdência Social nem exercer atividade com remuneração poderá se filiar à Previdência Social como segurado facultativo.

O pagamento da Guia da Previdência Social (GPS) com código específico para contribuinte facultativo é 1406 para recolhimento mensal ou 1457 para recolhimento trimestral, que poderá ser emitida por meio do Sistema de Acréscimos Legais (SAL).

DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADOR PRESO E EMPREGADO PRESO

É importante deixar claro que as figuras do preso trabalhador e do empregado preso não se confundem.

O preso trabalhador é aquele que foi condenado e busca por meio do seu trabalho a remição da sua pena. Geralmente, esse tipo de trabalho se dá mediante convênio cujas regras não são fundamentadas na CLT.

Por outro lado, o empregado preso é aquele que, no curso do contrato de trabalho regido pela CLT, é preso, deixando de prestar serviços para o empregador. Nessa situação, há entendimentos de que o contrato ficaria suspenso, ou ainda, que poderiam ser aplicadas faltas até que ocorra a rescisão contratual.

CONTÁBIL

A ASCENSÃO DA CONTABILIDADE COMPORTAMENTAL

A contabilidade comportamental representa uma abordagem inovadora dentro da contabilidade tradicional, ao considerar os comportamentos psicológicos envolvidos nas decisões financeiras das empresas. Essa disciplina reconhece que as escolhas econômicas e contábeis são influenciadas por diversos fatores, como emoções, percepções e vieses cognitivos, que nem sempre são racionais. Dessa forma, a contabilidade comportamental busca compreender e incorporar esses elementos na análise financeira e na tomada de decisões.

Mas o que é contabilidade comportamental?

Trata-se de um campo de estudo que combina princípios da contabilidade tradicional com ideias da psicologia e da economia comportamental, buscando entender como os fatores psicológicos influenciam o comportamento dos tomadores de decisão nas empresas.

Por que a contabilidade comportamental é importante?

Em um ambiente racional, as decisões financeiras seriam tomadas com base em dados concretos e análises lógicas. No entanto, a realidade é bem diferente. Os seres humanos são seres emocionais, propensos a erros e vieses cognitivos que podem levar a decisões precipitadas.

A contabilidade comportamental identifica esses vieses e oferece ferramentas para reduzi-los, promovendo uma tomada de decisão mais consciente, ética e eficiente.

Como a contabilidade comportamental pode ser aplicada?

- **Melhoria da precificação:** Ao entender os vieses que influenciam a percepção de valor pelos consumidores, as empresas podem definir preços mais estratégicos e aumentar seus lucros de forma ética.

- **Gerenciamento de riscos:** A identificação de vieses que podem levar à tomada de decisões arriscadas permite que as empresas implementem medidas para mitigar esses riscos e proteger seus ativos.

- **Combate à fraude:** A contabilidade comportamental auxilia na identificação de comportamentos anormais que podem indicar fraudes, permitindo ações preventivas e proativas.

- **Promoção da ética empresarial:** Ao compreender os fatores que influenciam a ética profissional, as empresas podem criar um ambiente mais íntegro e transparente, reduzindo o risco de comportamentos antiéticos.

- **Tomada de decisões de investimento:** A contabilidade comportamental ajuda a identificar vieses que podem levar a decisões de investimento equivocadas, permitindo que as empresas aloquem seus recursos de forma mais eficiente.

Exemplos práticos da contabilidade comportamental em ação:

Para compreendermos um pouco mais sobre como funciona a contabilidade comportamental, traremos alguns exemplos em que ela pode ser utilizada na prática:

- Uma empresa implementa um sistema de bonificação que recompensa os funcionários por alcançar metas de curto prazo, mas não leva em consideração as consequências a longo prazo, como a redução da qualidade do produto.

- Uma empresa toma decisões de investimento com base em dicas de amigos ou familiares, sem realizar uma análise aprofundada dos riscos envolvidos.

- Uma empresa falha em comunicar de forma clara e transparente suas políticas de preços aos consumidores, gerando desconfiança e insatisfação.

A contabilidade comportamental se apresenta como uma ferramenta poderosa para as empresas que desejam alcançar o sucesso de forma sustentável e ética. Ao compreender os fatores psicológicos que influenciam a tomada de decisões, as empresas podem otimizar seus processos, reduzir riscos, aumentar lucros e construir uma reputação sólida no mercado.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 2.259,20	Isento	Isento	Até R\$ 1.412,00	7,5%
De R\$ 2.259,21 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 169,44	De R\$ 1.412,01 até R\$ 2.666,68	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 381,44	De R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 662,77	De R\$ 4.000,04 até R\$ 7.786,02	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 896,00	(Teto máximo R\$ 908,86)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 2.041,39, até R\$ 3.402,65	O que exceder a R\$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.633,10
Acima	R\$ 3.402,65	O valor da parcela será de R\$ 2.313,74 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 1.412,00

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
05/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/07	IPI - Competência 06/2024 - 2402.20.00
12/07	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2024
15/07	ESOCIAL - Competência 06/2024 EFD REINF - Competência 06/2024 DCTF WEB - Competência 06/2024 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2024
19/07	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2024 DARF DCTF Web - Competência 06/2024 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DCTF - Competência 05/2024
22/07	SIMPLES NACIONAL
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/07	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Empregados (opcional) ECF
	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