



ORCASP

ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL SÃO PAULO

Desde 1972

Luiz Carlos Freitas
CRC/PR 011734/O-0

Marco Aurélio F. Freitas
CRC/PR 050108/O-8

Contabilidade de Empresas, Administração de Condomínios
Assessoria Jurídica: Fiscal, Trabalhista, Empresarial, Condominial
Planejamento Fiscal: Pessoa Física e Jurídica

43 3323.5868 - www.orcasp.com.br | orcasp@orcasp.com.br
Rua Souza Naves, 9 - Ed. Júlio Fuganti - Sl 311 - 86010.921 - Londrina / PR

JANEIRO/2017

ENCARTE

QUEBRA DE CAIXA

CONCEITO
OBRIGATORIEDADE
VALOR
NATUREZA SALARIAL
DIFERENÇA DE CAIXA - DESCONTO
INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO
INCIDÊNCIA DE ENCARGOS
JURISPRUDÊNCIAS

Destaques do Mês

CAUSEI UM DANO NO
PATRIMÔNIO DA EMPRESA E
AGORA? O EMPREGADOR TEM
O DIREITO DE DESCONTAR O
VALOR DO SALÁRIO?

TRABALHO
TEMPORÁRIO
DIREITOS
TRABALHISTAS DEVEM
SER GARANTIDOS

NOVO CONCEITO DE
RECEITA BRUTA PARA AS
EMPRESAS ENQUADRADAS
NO SIMPLES NACIONAL
E OUTRAS ALTERAÇÕES

CONTRIBUIÇÃO
PREVIDENCIÁRIA
PATRONAL NA
CONTRATAÇÃO
DE MEI

10 DICAS PARA
MELHORAR O
FLUXO DE
CAIXA DA SUA
EMPRESA

PESSOAL



CAUSEI UM DANO NO PATRIMÔNIO DA EMPRESA E AGORA? O EMPREGADOR TEM O DIREITO DE DESCONTAR O VALOR DO SALÁRIO?

Essa semana um cliente me fez a seguinte pergunta: Doutor, é o seguinte, fui mudar o monitor de lugar e acabei derrubando no chão, quebrou, a empresa pode descontar?

A situação acima exposta é comum no ambiente de trabalho. Reclamações trabalhistas não faltam de funcionários e ex-funcionários pleiteando ressarcimento de valores descontados de seus salários em folha de pagamento por motivo de danos e quebras de materiais. Alguns recebem de volta os valores corrigidos, outros não.

O empregador pode descontar do salário o valor do dano causado pelo empregado ao patrimônio da empresa?

Tudo depende.

O artigo 462º da CLT somente autoriza o desconto de danos causados pelo empregado, desde que isso tenha sido estipulado no contrato de trabalho assinado pelo funcionário ou a comprovação de dolo do empregado.

O dolo do empregado, ou seja, o empregado tinha a vontade de causar o prejuízo, deve ser devidamente comprovado pela empresa com provas comprobatórias, caso contrário, é passível de uma Reclamação Trabalhista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fundamenta o entendimento acima, trazendo a seguinte decisão:

ART. 462º, § 1º, DA CLT. DESCONTOS SALARIAIS. NÃO COMPROVAÇÃO DE CULPA DO EMPREGADO. RESTITUIÇÃO. O art. 462º, caput, da CLT veda a realização de descontos no salário do empregado, salvo se decorrentes de adiantamentos, dispositivos de lei ou norma coletiva. O parágrafo primeiro do referido dispositivo legal, a seu turno, admite a realização de deduções, na hipótese de dano causado por culpa do empregado, desde que essa possibilidade tenha sido acordada entre as partes, ou então, na ocorrência de dolo. Havendo nos autos a referida autorização, mas inexistindo prova de que os descontos foram efetuados como consequência de prejuízo causado por negligência, imprudência, imperícia ou até mesmo por intenção do obreiro, conclui-se pela ilicitude da conduta patronal, devendo ser mantida a sentença que determinou a restituição dos respectivos valores. (TRT-3 – RO: 00841201303903002 0000841-15.2013.5.03.0039, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, Primeira Turma, Data de Publicação: 30/05/2014 e 29/05/2014. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 54. Boletim: Não.)

Porém vale lembrar, conforme artigo 82º da CLT, parágrafo único e orientação jurisprudencial SDC 018-TST, deve-se respeitar o limite de desconto no máximo em 70% do salário a ser percebido pelo empregado no mês.

Além disso, o contracheque ou o vale entregue ao funcionário deve dizer que o desconto se refere àquele dano. Esse é um direito do trabalhador previsto no artigo 464º da CLT.

TRABALHO TEMPORÁRIO DIREITOS TRABALHISTAS DEVEM SER GARANTIDOS

As festas de final de ano geram milhares de vagas

de emprego temporário. Mas os trabalhadores precisam ficar atentos, pois o fato de ser temporário não significa que tenha de ser informal. Há uma legislação específica para esse tipo de contrato, que precisa ser seguida pelas empresas e observada pelos empregados.

A Lei nº 6.019/74 impõe regras ao empregador que contrata trabalhador temporário. Entre os direitos assegurados estão:

Remuneração compatível; limite para a jornada de trabalho; repouso semanal remunerado e registro em Carteira de Trabalho, entre outros.

O que caracteriza o trabalho temporário?

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou para acréscimo extraordinário de serviços.

Por quanto tempo esse contrato pode ser renovado e ainda considerado temporário?

A duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

Quais são os direitos do trabalhador temporário?

Alguns dos principais direitos assegurados ao trabalhador temporário são:

- Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- Jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50%;
- Férias proporcionais, nos termos do artigo 25º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional por trabalho noturno;
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- Seguro contra acidente do trabalho, entre outros.

Se a trabalhadora temporária engravidar, como fica? Ela também tem estabilidade? E se ela ficar doente e precisa se afastar por um longo período?

Em tese, a súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) atribui estabilidade provisória à gestante. Contudo, há divergências de interpretações sobre essa estabilidade no Contrato de Trabalho Temporário.

Da mesma forma ocorre com o acidente de trabalho. A súmula 378 do TST concede a estabilidade ao empregado submetido a contrato por prazo determinado. Mas também há divergências sobre o alcance ao trabalhador temporário.

Quando o contrato encerra, o que o trabalhador temporário recebe?

Saldo de salário e férias proporcionais.

Se, passado o contrato temporário, o empregador decide contratar o trabalhador por período indeterminado, a partir de que data conta a contratação pela empresa?

Apartir da assinatura desse novo contrato.

Qual a diferença entre trabalho temporário e o chamado "Freelancer"?

O trabalhador freelancer no Brasil é o profissional autônomo. E trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício,

FISCAL



NOVO CONCEITO DE RECEITA BRUTA PARA AS EMPRESAS ENQUADRADAS NO SIMPLES NACIONAL E OUTRAS ALTERAÇÕES

Foi publicada no Diário Oficial da União de 19/09/2016 a Resolução CGSN nº 129/2016, que consolida o conceito de Receita Bruta para as empresas enquadradas no sistema simplificado de tributação - Simples Nacional, e promove outras alterações.

A partir da alteração referida, determina-se que compõem também a receita bruta das empresas enquadradas no Simples Nacional:

I - o custo do financiamento nas vendas a prazo, contido no valor dos bens ou serviços ou destacado no documento fiscal;

II - as gorjetas, sejam elas compulsórias ou não;

III - os royalties, aluguéis e demais receitas decorrentes de cessão de direito de uso ou gozo; e

IV - as verbas de patrocínio.

O que fica de fora na composição da Receita Bruta:

Não compõem a receita bruta das empresas enquadradas no Simples Nacional:

I - a venda de bens do ativo imobilizado;

II - os juros moratórios, as multas e quaisquer outros encargos auferidos em decorrência do atraso no pagamento de operações ou prestações;

III - a remessa de mercadorias a título de bonificação, doação ou brinde, desde que seja incondicional e não haja contraprestação por parte do destinatário;

IV - a remessa de amostra grátis;

V - os valores recebidos a título de multa ou indenização por rescisão contratual, desde que não corresponda à parte executada do contrato.

Salientamos que o adimplemento das obrigações comerciais por meio de troca de mercadorias, prestação de serviços, compensação de créditos ou qualquer outra forma de contraprestação não desnatura, para as partes envolvidas, a configuração de receita bruta.

Além disso, a Resolução CGSN nº 129/2016 trata também das operações de trocas, dispondo que os valores correspondentes compõem a receita bruta para todas as partes envolvidas, e determina que as receitas devem ser reconhecidas quando do faturamento, da entrega do bem ou do direito ou à proporção em que os serviços são efetivamente prestados, o que primeiro ocorrer.

Na hipótese de cancelamento de documento fiscal, nas situações autorizadas pelo respectivo ente federado, o valor do documento cancelado deverá ser deduzido no período de apuração no qual tenha havido a tributação originária, quando o cancelamento se der em período posterior.

Receita Auferida por Agência de Turismo:

Em relação a receita auferida por agência de turismo:

I - corresponderá à comissão ou ao adicional percebido, quando houver somente a intermediação de serviços turísticos prestados por conta e em nome de terceiros; e

II - incluirá a totalidade dos valores auferidos, nos demais casos.

Receita Auferida na Venda de Veículos em Consignação:

Outra alteração promovida pela Resolução CGSN nº 129/2016, foi sobre a receita auferida na venda de veículos em consignação em que permite duas situações jurídicas:

a) mediante contrato de comissão previsto nos arts. 693º a 709º da Lei nº 10.406, de 2002, quando a receita bruta corresponderá à comissão e será tributada na forma prevista no Anexo III da Lei Complementar nº 123/2006;

b) mediante contrato estimatório previsto nos arts. 534º a 537º da Lei nº 10.406, de 2002, quando a receita bruta corresponderá ao produto da venda e será tributada na forma prevista no Anexo I da Lei Complementar nº 123/2006.

Compensação dos Valores Recolhidos Indevidamente ou em Montante Superior ao Devido:

Quanto a compensação dos valores do Simples Nacional recolhidos indevidamente ou em montante superior ao devido, será efetuada por aplicativo disponibilizado no Portal do Simples Nacional.

No aplicativo mencionado:

I - é permitida a compensação tão somente de créditos para extinção de débitos junto ao mesmo ente federado e relativos ao mesmo tributo;

II - os créditos a serem compensados na forma prevista no inciso I são aqueles oriundos de período para o qual já tenha sido apropriada a respectiva DASN apresentada pelo contribuinte, até o ano-calendário 2011, ou a apuração validada por meio do PGDAS-D, a partir do ano-calendário 2012.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL NA CONTRATAÇÃO DE MEI

O empresário que pretende contratar serviços de MEI deve ficar atento em relação à obrigatoriedade de recolhimento da Contribuição Previdenciária Patronal (20%).

A Receita Federal, por meio da Solução de Consulta Cosit nº 108/2016 (DOU de 01/09) esclareceu acerca da obrigatoriedade do contratante de serviços de Microempreendedor Individual (MEI) recolher a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP).

De acordo com a Solução de Consulta nº 108/2016, Cosit, desde 1º de julho de 2009, a empresa contratante de MEI para prestação de serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos, está obrigada a recolher a respectiva Contribuição Previdenciária Patronal (CPP).

Em relação à contratação de MEI para prestação de outros serviços, a CPP era exigível a partir de 9 de fevereiro de 2012 (cf. Lei Complementar nº 139, de 2011), mas essa exigência foi revogada retroativamente pela Lei Complementar nº 147, de 2014.

Portanto, a empresa contratante de serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos, executados por intermédio do MEI mantém, em relação a essa contratação, a obrigatoriedade de recolhimento da CPP, nos termos do inciso III do caput e do § 1º do art. 22º da Lei nº 8.212 de 1991.

Microempreendedor Individual (MEI) é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário.

Para ser um microempreendedor individual, é necessário faturar no máximo até R\$ 60 mil por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular (§ 1º do art. 18º-Ad LC nº 123/2006).

QUEBRA DE CAIXA – NATUREZA JURÍDICA

CONCEITO

Quebra de caixa é a importância paga aos empregados que trabalham com o manuseio de numerário (dinheiro), tais como o caixa bancário ou de instituições financeiras, o caixa de loja de comércio em geral, o cobrador de ônibus, o bilheteiro, entre outros.

A gratificação de quebra de caixa destina-se a cobrir eventuais diferenças, as quais ocorrem com frequência com os empregados incumbidos dos recebimentos e dos pagamentos de interesse da empresa.

A finalidade do pagamento desse valor é cobrir possíveis diferenças no caixa decorrentes da função exercida pelo empregado.

OBRIGATORIEDADE

A legislação trabalhista não obriga o pagamento de importância a título de quebra de caixa, adicional de quebra de caixa, ou, ainda, gratificação de caixa.

Contudo, o referido valor é pago aos empregados, na função de caixa, geralmente, por força de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, por determinação prevista em Regulamento Interno, ou por liberalidade da empresa.

VALOR

O valor pago a título de quebra de caixa, em geral, está previsto nos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, por não ter sido fixado pela legislação trabalhista, exceto pelo Precedente Normativo do TST nº 103, cujo teor transcrevemos:

Gratificação de caixa (positivo): Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

Assim, considerando o disposto no referido Precedente Normativo, podemos exemplificar, o empregado que recebe um salário de R\$ 1.650,00, terá a sua disposição o valor de R\$ 165,00, a título de quebra de caixa, ou seja, $R\$ 1.650,00 \times 10\% = R\$ 165,00$.

Entretanto, nada impede que os Sindicatos de Classe fixem os valores que entenderem convenientes em seus documentos coletivos.

NATUREZA SALARIAL

A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais (Súmula do TST nº 247).

Segundo entendimento da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a parcela paga mensalmente, em valor ou percentual fixo, a título de quebra de caixa, constitui acréscimo destinado a remunerar a maior responsabilidade que se exige empregado no exercício da função.

Entendimento semelhante foi adotado, por analogia à Súmula nº 247 do TST, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Rio de Janeiro), que reconheceu a natureza salarial da comissão denominada "quebra de caixa", paga ao empregado de estabelecimento comercial. Assim, a comissão quebra de caixa terá natureza salarial, independentemente de quem seja o empregador (banco/instituição financeira ou comércio em geral), visto que a finalidade do pagamento da verba quebra de caixa são idênticas, tanto para as instituições bancárias quanto para qualquer outro estabelecimento que atribua ao empregado o encargo de manipular numerário.

O art. 457º, § 1º da CLT, estabelece que compreendem-se na remuneração do empregado, para

todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Assim, a gratificação quebra de caixa integra a remuneração do empregado para todos os fins, ou seja, para o cálculo de férias, do terço constitucional, do 13º salário, de hora extraordinária e adicional noturno, inclusive no cálculo das verbas rescisórias.

Não há previsão legal no que se refere à obrigatoriedade de anotação do valor quebra de caixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado.

Entretanto, uma vez paga, recomenda-se efetuar a anotação, para que não fique caracterizado o salário complessivo, previsto na Súmula do TST nº 91:

Salário complessivo: Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

DIFERENÇA DE CAIXA – DESCONTO

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado (art. 462º, § 1º, da CLT).

No tocante ao desconto de diferença de caixa, especificamente, entende-se que o desconto nos salários não pode ocorrer. Entretanto, do valor pago a título de quebra de caixa, admite-se o desconto, quando houver diferença no caixa.

Interpretam algumas jurisprudências que os descontos de eventuais diferenças de caixa ou furos de caixa serão admissíveis desde que o empregador pague a gratificação de quebra de caixa e que o referido valor integre a base para o cálculo de adicionais.

Assim, recomenda-se que o empregador apure eventuais diferenças, no ato do fechamento do caixa, na presença do empregado, mediante sua assinatura e concordância com o desconto.

INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO

Conforme já discutido no decorrer desta matéria, a quebra de caixa é paga ao empregado que trabalha com manuseio de valores, para fins de resguardá-lo de eventuais diferenças no caixa da empresa que esteja sob sua responsabilidade.

Se há habitualidade no pagamento do referido adicional, ainda que não haja diferença negativa no caixa do empregado, o valor pago a esse título integrará a remuneração do empregado para todos os fins, conforme determina artigo 457º, § 1º da CLT.

Levando em consideração que o adicional é pago sobre a remuneração do empregado, no caso de um comissionista puro por exemplo, que recebe sua remuneração integralmente variável, obviamente a gratificação de quebra de caixa também o será.

Neste caso, para fins de pagamento de verbas salariais, deverá ser feita a média, conforme o caso, a exemplo das férias e do décimo terceiro salário.

Corroborando com o entendimento apresentado, vide Súmula 247 do TST:

SUM-247 QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA(mantida)-Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003.

A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais. Histórico: Redação original - Res. 16/1985, DJ 13, 14 e 15/01/1986 N° 247 Quebra-de-caixa - Natureza Jurídica. A parcela paga aos bancários sob a denominação Quebra-de-Caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

A Lei nº 8.212/1991 relaciona em seu art. 28º, § 9º, as parcelas pagas ao empregado que não incidem o INSS, dentre as quais não está relacionada à comissão quebra de caixa, conseqüentemente incide a contribuição previdenciária, até porque tal valor integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

No que se refere ao FGTS, o art. 15º, § 6º, da Lei nº 8.036/1990, acrescido pela Lei nº 9.711/1998, estabelece que não se incluem na remuneração as parcelas elencadas no § 9º do art. 28º da Lei nº 8.212/1991. Assim, conclui-se que a importância paga a título de quebra de caixa incide o INSS e, de igual modo o FGTS, visto que não está relacionada entre aquelas que não incidem os referidos encargos. Incide o IRRF sobre a comissão quebra de caixa nos moldes do art. 639º do Regulamento de Imposto de Renda.

JURISPRUDÊNCIAS

"Quebra de caixa – Natureza jurídica – Comerciário. A parcela paga sob a denominação de quebra de caixa, prevista em norma coletiva, em decorrência do exercício de função de maior responsabilidade, tem natureza salarial e, por força do disposto no art. 457º, § 1º, da CLT, integra o salário para todos os efeitos legais. A motivação para a edição da Súmula nº 247 do C. TST persiste no caso do empregado comerciário que recebe gratificação sob o mesmo nomen iuris não apenas para ressarcir eventuais perdas, haja vista que o seu pagamento independe da verificação de prejuízo, mas para remunerar a maior responsabilidade. Aplicação analógica do citado verbete sumular. Embargos não providos." PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N° 01514-2005-071-15-00-0. Relator JUIZ JOSÉ ANTONIO PANCOTTI.

Decisão N° 052854/2006.

Gratificação quebra de caixa: Natureza jurídica. Tratando-se de verba colocada à disposição do empregado com a finalidade de cobrir diferenças eventualmente verificadas nas operações e atividades de cobrança, a gratificação quebra de caixa assume o caráter de garantia, ainda que unilateralmente limitada, da intangibilidade salarial. Logo, se paga com habitualidade, tem ela natureza salarial, passando a integrar o salário do empregado, para todos os efeitos legais, sendo sua natureza jurídica salarial e não indenizatória. (inteligência da Súmula nº 247 do C. TST).

Recurso Provido. PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N° 01514-2005-071-15-00-0. Relator Juiz JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. Decisão N° 039276/2006.

Ementa: Quebra de caixa, Pagamentos efetivados pelo recorrente' Irredutibilidade de salário. Alega o reclamante que os descontos salariais, passíveis de ser realizados, estão fixados no artigo 462º da CLT, não se justificando a compensação das diferenças de caixa com a verba recebida pelo obreiro a título de quebra de caixa, tendo em vista a diversidade de suas naturezas. Tem-se que o reclamante foi promovido a função de caixa a partir de 01/11/2002, momento em que passou a receber gratificação de caixa, fato incontroverso, diante da afirmação do autor na inicial. A gratificação de caixa foi estabelecida na cláusula 12 do instrumento coletivo da categoria, in verbis:

Cláusula décima segunda: Gratificação de caixa. Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam

e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$175,02 (cento e setenta e cinco reais e dois centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado. Ressalte-se que a referida gratificação visa ressarcir possível prejuízo que o autor viesse a sofrer em razão de constatação de diferença no caixa de sua responsabilidade. Desta forma, independentemente de se questionar acerca de dolo ou culpa, o desconto é legítimo, não se vislumbrando transferência para o obreiro do risco do empreendimento.

Processo 00216-2005-114-03-00-2 RO. Relator JUIZ BOLÍVAR VIÉGAS PEIXOTO. Belo Horizonte, 20 de setembro de 2005.

Ementa: Descontos, Quebra de caixa. A intangibilidade a que alude o artigo 462º, da CLT, consiste em evitar-se a abusividade de possível artifício empresarial em reduzir o salário do empregado com a prática de utilizar-se dessa via para transferir os riscos da atividade econômica ao trabalhador. Quando o empregado é beneficiado pela verba 'quebra de caixa', mês a mês, e ocorrendo a diferença no caixa, não se configura afronta à referida norma legal o desconto proporcional à diferença ocorrida. Processo RO – 10766/01. Relator Emília Facchini. Belo Horizonte, 02 de outubro de 2001.

Embargos. Gratificação de quebra de caixa. Descontos salariais efetuados a título de diferenças de numerário no caixa. Artigo 462º da CLT. O artigo 462º da CLT, que contempla o princípio da intangibilidade do salário, dispõe que o empregador pode efetuar o desconto nos salários em caso de dano provocado pelo empregado que agiu dolosamente no exercício de suas funções. Autoriza ainda os descontos se o ato praticado foi culposos, ou seja, feito com negligência, imprudência ou imperícia, sendo exigida nesta hipótese a prévia e expressa autorização do empregado. Conclui-se, pois, ante tais premissas, que a simples percepção da comissão de caixa, que o Regional entende como 'quebra de caixa' não autoriza, por si só, que sejam procedidos os descontos no salário do empregado, porque não prescinde de prova de que as diferenças verificadas no caixa ocorreram por culpa ou dolo do empregado. TST – ERR NUM: 465569 ANO: 1998 REGIÃO:09 – DJ DATA: 30/05/2003.

Diferença de caixa. A gratificação de caixa constitui 'plus' financeiro decorrente do trabalho e verba paga diretamente pelo empregador e com habitualidade. Assim, a natureza salarial da gratificação emerge imperiosa, nos termos do § 1º do artigo 457º Consolidado. Remuneração cuja intangibilidade é garantida a exceções das hipóteses enumeradas em lei ou autorizadas via negociação coletiva, artigo 462º da CLT. A responsabilidade do Obreiro, também se legitima mediante apuração de cometimento de ato culposos ou doloso que acarrete prejuízo ao empregador, esta a luz do direito comum, fonte subsidiária na regência do contrato de trabalho. TST – RR NUM: 499316 ANO: 1998 REGIÃO: 02 – DJ DATA: 08/11/2002.

Quebra de caixa. Natureza jurídica. Comerciário. A parcela paga mensalmente, em valor ou percentual fixo, a título de quebra de caixa, constitui acréscimo destinado a remunerar a maior responsabilidade que se exige do empregado, no exercício da função que a enseja. O móvel que conduziu à edição do Enunciado nº 247 do TST remanesce, mesmo quando se cogita de comerciário, eis que o título sob apreço, ressalvadas restrições em sua origem, ostente natureza salarial, nada indenizando. TST – RR NUM: 665147 ANO: 2000 REGIÃO: 02 – DJ DATA: 06/06/2003.

CONTÁBIL



10 DICAS PARA MELHORAR O FLUXO DE CAIXA DA SUA EMPRESA

Tentar administrar uma empresa sem gerenciamento de fluxo de caixa é como tentar remar numa canoa sem remo.

Mesmo que você consiga, ficará cansado e provavelmente não conquistará com excelência.

Oferecemos a seguir 10 dicas para melhorar o controle do fluxo de caixa de sua empresa:

01 - Estabeleça metas de fluxo de caixa. Uma boa maneira de controlar o fluxo de caixa é preparar e manter uma previsão e atualizá-la, por exemplo, semanalmente, a fim de obter uma visão apurada para os próximos seis ou 12 meses.

02 - Antecipe necessidades futuras. Não há nada mais desesperador do que procurar dinheiro quando você precisa muito dele. Faça bom uso de seu capital de giro e procure ter sempre um pouco de reserva para caso precise utilizar, evitando assim a captação de recursos imediatos (cheque especial, desconto de títulos, empréstimos, etc.)

03 - Mantenha sempre os registros de entradas e saídas apuradas e atualizadas, pois eles são essenciais para entender a capacidade financeira de sua empresa. Realize a baixa de títulos a pagar e a receber, bem como a sua conciliação.

04 - Foque no fluxo de caixa e não no lucro. Uma razão comum para o fracasso empresarial é que a maioria das Micro Empresas não possui um plano de fluxo de caixa desde o seu primeiro dia, apesar de fazerem previsões de margens de lucro. Para sobreviverem e serem rentáveis, no entanto, as empresas precisam ter um bom fluxo de caixa.

05 - Estabeleça condições de pagamento claras desde o início. Se você não faz isso, fica difícil saber quando irá receber, ou se um pagamento está em atraso, e, portanto, isso irá impactar suas provisões e, conseqüentemente, o seu gerenciamento de fluxo.

06 - Emita faturas rapidamente. Alguns fatores que influenciam o fluxo de caixa estão nas mãos da própria empresa, inclusive quanto à rotina de faturamento. Quanto mais rápido o faturamento e sua negociação, mais rápido os recursos entrarão no caixa da empresa, diminuindo assim o tempo médio de recebimento.

07 - Tente trabalhar com o capital dos seus fornecedores. Negocie prazos mais longos e recebimentos mais curtos. Isso favorecerá o seu ciclo operacional, pois o capital de terceiros financiará a sua operação.

08 - Analise seu fluxo de caixa e fique atento aos eventos sazonais. Muitas empresas passam por ciclos de alta e baixa. Varejistas do setor de roupas, por exemplo, normalmente têm seus melhores meses em dezembro, enquanto fornecedores de livros escolares e uniformes vendem bem no início do ano escolar.

09 - Numa análise de fluxo de caixa pode-se destacar os ciclos em seu negócio. Esta informação pode ser usada de várias maneiras, por exemplo, para organizar a quantidade certa de pessoal, monitorar seu endividamento, ou melhorar sua estratégia de comunicação.

10 - Use tecnologia para gerenciar o fluxo de caixa. Todas as dicas anteriores serão realizadas de forma muito mais prática e eficaz, uma vez que seu fluxo de caixa esteja integrado a um sistema de gestão (ERP). Um ERP, principalmente se ele estiver baseado em nuvem, aliado a boas práticas por processos, proporciona eficiência operacional, permitindo-lhe trabalhar de forma mais eficaz, poupando tempo, e mantendo um melhor acompanhamento do fluxo de caixa do seu negócio, através do laptop, tablet ou celular.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

| Enquadramento | Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores | Anexo I | Anexo II | Anexo III | Anexo IV | Anexo V | Anexo VI |
|-----------------------------|---|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| | | Comércio | Indústria | Serviços | Serviços | Serviços | Serviços |
| | R\$ | % | % | % | % | % | % |
| Micro Empresa | Até 180.000,00 | 4,00 | 4,50 | 6,00 | 4,50 | | 16,93 |
| | 180.000,01 a 360.000,00 | 5,47 | 5,97 | 8,21 | 6,54 | | 17,72 |
| Empresa de Pequeno Porte | 360.000,01 a 540.000,00 | 6,84 | 7,34 | 10,26 | 7,70 | | 18,43 |
| | 540.000,01 a 720.000,00 | 7,54 | 8,04 | 11,31 | 8,49 | | 18,77 |
| | 720.000,01 a 900.000,00 | 7,60 | 8,10 | 11,40 | 8,97 | | 19,04 |
| | 0.900.000,01 a 1.080.000,00 | 8,28 | 8,78 | 12,42 | 9,78 | | 19,94 |
| | 1.080.000,01 a 1.260.000,00 | 8,36 | 8,86 | 12,54 | 10,26 | | 20,34 |
| | 1.260.000,01 a 1.440.000,00 | 8,45 | 8,95 | 12,68 | 10,76 | | 20,66 |
| | 1.440.000,01 a 1.620.000,00 | 9,03 | 9,53 | 13,55 | 11,51 | | 21,17 |
| | 1.620.000,01 a 1.800.000,00 | 9,12 | 9,62 | 13,68 | 12,00 | | 21,38 |
| | 1.800.000,01 a 1.980.000,00 | 9,95 | 10,45 | 14,93 | 12,80 | | 21,86 |
| | 1.980.000,01 a 2.160.000,00 | 10,04 | 10,54 | 15,06 | 13,25 | | 21,97 |
| | 2.160.000,01 a 2.340.000,00 | 10,13 | 10,63 | 15,20 | 13,70 | | 22,06 |
| | 2.340.000,01 a 2.520.000,00 | 10,23 | 10,73 | 15,35 | 14,15 | | 22,14 |
| | 2.520.000,01 a 2.700.000,00 | 10,32 | 10,82 | 15,48 | 14,60 | | 22,21 |
| | 2.700.000,01 a 2.880.000,00 | 11,23 | 11,73 | 16,85 | 15,05 | | 22,21 |
| | 2.880.000,01 a 3.060.000,00 | 11,32 | 11,82 | 16,98 | 15,50 | | 22,32 |
| 3.060.000,01 a 3.240.000,00 | 11,42 | 11,92 | 17,13 | 15,95 | | 22,37 | |
| 3.240.000,01 a 3.420.000,00 | 11,51 | 12,01 | 17,27 | 16,40 | | 22,41 | |
| 3.420.000,01 a 3.600.000,00 | 11,61 | 12,11 | 17,42 | 16,85 | | 22,45 | |

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

| Dia | Obrigações da Empresa |
|-------|--|
| 06/01 | SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 12/2016 |
| 10/01 | IPI - Competência 12/2016 - 2402.20.00 |
| 13/01 | SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 11/2016 |
| 16/01 | GPS (Facultativos, etc...) - Competência 12/2016 |
| 20/01 | IRRF (Empregados) - Fato Gerador 12/2016 GPS (Empresa) - Comp. 12/2016 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 11/2016 |
| 25/01 | IPI (Mensal) PIS COFINS |
| 31/01 | IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL |
| | 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). |

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ORCASP - ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL SÃO PAULO S/S LTDA, CRC/PR 1648/O-4. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 100 exemplares - Cod. 01410



ORCASP
ORGANIZAÇÃO
CONTÁBIL SÃO PAULO

Desde 1972

www.orcasp.com.br 43 3323.5868