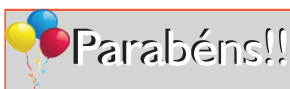




## EMPRESAS JÁ PODEM PRORROGAR ALÉM DE 120 DIAS AS REDUÇÕES E SUSPENSÕES CONTRATUAIS?

A Medida Provisória nº. 936, convertida na lei 14.020/2020, definiu como prazos de suspensão o período de até 60 dias, assim como a redução de jornada e salário de até 90 dias. Estabeleceu, ainda, a possibilidade de utilização de forma sucessiva de ambas as modalidades, desde que não ultrapassassem 90 dias, isto é, poderia ser aplicada a suspensão de 60 dias e mais 30 dias de redução ou, ainda, 60 dias de redução e mais 30 de suspensão.

Para saber mais, leia pág. 03 (Pinceladas Legais)



A Juridicon congratula as empresas constituídas no mês de Setembro

SOCIEDADE HIPICA DE BRASILIA	01/09/1960	DISTRICON PARTICIPACOES LTDA	21/09/2010
SAIDA SUL HOSPEDAGENS LTDA	04/09/1981	ODONTO PREMIER CLINICA ODONTOLOGICA LTDA	30/09/2010
ASSOCIACAO NAC.MEMBROS CAR.ADVOCACIA-GERAL DA UNIAO-ANA JUR	15/09/1986	ASSOCIACAO COLINA DOM BOSCO	01/09/2011
AXXON ENGENHARIA LTDA	03/09/1990	B.A. STUCKERT FOTOGRAFIA - ME	21/09/2011
RZ ODONTOLOGIA CIRURGICA LTDA	04/09/1997	JE ADMINISTRACAO, PARTICIPACOES E SERVICOS LTDA	24/09/2012
TAIOBA SELF SERVICE LTDA-EPP	22/09/2003	DEUSA COMERCIO DE ARTIGOS ESPORTIVOS EIRELI	12/09/2014
UNIRADIO-CLINICA DE RADIOLOGIA ODONTOLOGICA LTDA	01/09/2004	RJS COMERCIO DE ARTIGOS ESPORTIVOS LTDA - ME	01/09/2016
OCM INVESTIMENTOS E PARTICIPACOES LTDA	18/09/2007	GOLDEN SKIN LASER CENTER EIRELI - ME	08/09/2016
VICENTINA DISTRIBUIDORA DE EMBALAGENS LTDA - EPP	02/09/2008	TRIUNFO DISTRIBUIDORA DE EMB PROD DE LIMP E HIG EIRELI - ME	27/09/2016
PARAISO & BARROS ADVOGADOS ASSOCIADOS	26/09/2008	BSB PET SHOP COMERCIO DE PRODUTOS VETERINARIOS EIRELI - ME	04/09/2017

### Tabela do Imposto de Renda

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir IR (R\$)
Até 1.903,98	—	—
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Deduções: R\$ 189,59 por dependente; pensão alimentícia integral; contribuição paga à previdência social no mês. Do resultado aplique a alíquota respectiva constante na tabela acima e subtraia a parcela a deduzir, o produto é o valor devido a título de imposto de renda.

#### SÓCIOS - ÁREA DE ATUAÇÃO

**DANIEL GRAPEGGIA**  
Contabilidade e Declaração PJ  
daniel@juridicon.com.br

**FRANK EDUARDO SILVA**  
Pessoal e Direito Empresarial  
frank@juridicon.com.br

**NÉLIO WALTER DA SILVA**  
Fiscal/tributos e Declaração PF  
nelio@juridicon.com.br

Tel: +55 61 3321 - 0999  
3964 - 0999  
3322 - 6252

SHIS QL 08 CONJUNTO 08 CASA 01  
LAGO SUL CEP: 71620-285

juridicon@juridicon.com.br  
Estacionamento Interno  
juridicon.com.br

Leia nesta edição

Fique de Olho **02**

Pinceladas Legais **03**



Retenções Obrigatórias **08**

Calendário de Obrigações **08**



## ÁREA DE PESSOAL

### 1. Vales-Transporte:

· Somente entregar ao empregado mediante recibo;

### 2. Fornecimento de refeições:

· Exige convênio com o Ministério do Trabalho;

### 3. Variáveis da Folha (horas extras, faltas, comissões, etc.):

· Fornecer a JURIDICON até o dia 20 de cada mês;

### 4. Controle de ponto (cartão)

· Recomendamos a todas as empresas;  
· Obrigatório para os que possuem mais de dez empregados;

### 5. Atestado Médico

· Empregado com atestado médico enviar, imediatamente para JURIDICON;  
· Acidente de trabalho, comunicar ao INSS no máximo até 24 horas após o ocorrido;  
· Providenciar na admissão, periodicamente e na demissão do empregado (médico do trabalho);

### 6. Recibos de RPAs:

· Os recibos de pagamentos efetuados a autônomos (RPAs) deverão ser solicitados à JURIDICON, ou se preferir fazê-lo, comunicar no ato do pagamento para que sejam feitas as guias de impostos;

### 7. Empregados - Rescisões:

· As demissões de empregados deverão ser avisados à JURIDICON no ato do aviso prévio, para que possamos preparar a documentação em tempo hábil para pagamento;  
· Obedecendo os prazos legais;  
- De até 10 dias para o pagamento

· Consulte o Dep. de Pessoal da Juridicon antes de conceder Aviso Prévio ao seu empregado, pois dispensa no período de 30/60 dias que antecedem a Data-Base da categoria (sindicato - convenção coletiva) de seus empregados geram para estes indenização adicional. Ex. atividade de Comércio: Bares e Restaurantes, Imobiliárias, Construção Civil:  
data-base = maio; atividade ligada à Saúde: data-base = setembro; entre outras...

### 8. Salários

· O pagamento dos salários dos empregados mensalistas, deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente. Para estes casos, o Sábado é considerado dia útil para contagem do prazo.

### 9. 13º Salário:

· 1ª Parcela pagamento até o último dia útil de novembro;  
2ª Parcela pagamento até 20 de dezembro;

### 10. Férias:

· Controlar e solicitar à Juridicon a documentação relativa a férias dos empregados com mais de 1 ano de casa;  
· Enviar o Livro de Registro de Empregados e Carteira de Trabalho para as anotações;

### 11. Alteração no contrato de trabalho:

· Qualquer alteração no contrato de trabalho, ou seja, mudança de função, alteração e salário, rescisão contratual, férias, etc. deverá ser enviado à Juridicon o livro de Registro de Empregados e a Carteira de Trabalho dos mesmos.

## ÁREA FISCAL/TRIBUTÁRIA

### 1. Imposto de renda retido na fonte

· Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

### 2. Notas fiscais de compras de mercadorias:

Deverão ser remetidas para a JURIDICON até o dia 5 do mês seguinte para registro.

### 3. Notas fiscais vendas, mercadorias/serviços

· Seguir rigorosamente a ordem numérica;  
· Incluir telefone e endereço do Procon;  
· No caso de Venda a não contribuintes situados fora do DF, recolher, no ato da emissão da NF; a diferença de alíquota.  
· NF-e e NFC-e - Guardar em arquivo digital próprio, no prazo de 6 anos, os XMLs das Notas Fiscais emitidas e as recebidas.  
· NF-e, NFC-e enviar o arquivo XML e o Relatório Gerencial;  
· As empresas factoring deverão remeter também 01 (uma) via do Termo Aditivo;  
· O destaque obrigatório de retenção de tributos deverá constar somente no campo central da Nota Fiscal, sendo vedado consigná-lo como fator de redução do valor total líquido.

### 4. Placas a serem afixadas, nas dependências da empresa, com visibilidade pública:

· Placa de Atendimento preferencial (Lei Distrital nº 4.027 de 2007);  
· Placa do Simples Nacional;  
· Placa indicativa do número do telefone do PROCON;  
· Placa informativa da obrigatoriedade da emissão de Nota Fiscal ao consumidor;  
· Placa Nota legal (Lei Distrital nº 4.159 de 2008);  
· Atestado médico fornecido por médico do trabalho;  
· Código de Defesa do Consumidor - CDC;  
· Cópias dos cartões de inscrição no CNPJ GDF

· Licença de funcionamento (Lei Distrital nº 5.280 de 2013)  
· Quadro de horários de trabalho;  
· Última guia do INSS (GPS);

### 5. Licença de Funcionamento (alvará de funcionamento)

As empresas que possuem alvará de funcionamento a título precário/provisório deverão ficar atentas ao vencimento do mesmo, solicitando à Juridicon o preparo de sua renovação, com no mínimo 30 dias de antecedência.

### 6. Licença de Funcionamento (vigilância sanitária)

As sociedades ligadas ao ramo da Saúde, bem como salões de beleza e casas de estética, SPA, massagens e congêneres, além da Licença de Funcionamento, deverão obter junto a Inspeção de Saúde do DF, a licença especial de Funcionamento da Vigilância Sanitária.

## ÁREA CONTÁBIL

### 1. Não esqueça de enviar todo mês à JURIDICON:

· Extratos de: contas correntes, aplicações financeiras e cartões de crédito;  
· Guias de todos os tributos e contribuições recolhidas;  
· Recibo de aluguel, água, telefone e demais pagamentos;  
· Todas as duplicatas pagas a fornecedores;  
· Notas fiscais, recibos e contratos (cópia) de compra e venda de bens imobilizados (imóveis, veículos, máquinas, móveis, etc.);  
· Notas de despesas em nome da Empresa (nota fiscal ao consumidor que não contenha a identificação do comprador, não é aceita pela fiscalização);  
· Recibos de salários assinados, pro-labore, férias, etc.;  
· Recibo de aquisição do vale transporte e nota fiscal de vale refeição;  
· Contratos: de empréstimos, leasing, de aluguel (cópias);

### 2. Imposto de renda retido na fonte

· Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

### 3. Depósitos Bancários

· Recomendamos o máximo de controle nos depósitos bancários. Mais informações ligar para JURIDICON.

## OBSERVAÇÕES

**Ticket de máquinas registradoras (supermercados), notas de pedidos, notas de controle interno, despesas particulares (sócios) não devem ser enviadas, pois não possuem valor contábil.**

## 1. EMPRESAS JÁ PODEM PRORROGAR ALÉM DE 120 DIAS AS REDUÇÕES E SUSPENSÕES CONTRATUAIS?



O novo decreto 10.470/2020 trouxe a possibilidade de prorrogação das suspensões de contrato e das reduções de jornada e salário do programa de proteção do emprego e renda.

### 1.1 Introdução

A Medida Provisória nº. 936, convertida na lei 14.020/2020, definiu como prazos de suspensão o período de até 60 dias, assim como a redução de jornada e salário de até 90 dias. Estabeleceu, ainda, a possibilidade de utilização de forma sucessiva de ambas as modalidades, desde que não ultrapassassem 90 dias, isto é, poderia ser aplicada a suspensão de 60 dias e mais 30 dias de redução ou, ainda, 60 dias de redução e mais 30 de suspensão.

Ocorre que para a maioria das empresas, diante do cenário de pandemia em que o país ainda se encontra, com muitas empresas fechadas ou funcionando abaixo de sua capacidade habitual, a principal forma de manutenção dos postos de trabalho se pautou no chamado BEm, benefício emergencial. E grande parte das empresas brasileiras aderiu ao programa.

Por isso, foi necessária a sua prorrogação. A Lei 14.020/2020 corretamente previu que o Poder Executivo pudesse prorrogar para além dos prazos iniciais, já que este é o provedor do programa. Sendo assim, o decreto 10.422 de 13 de julho de 2020, estendeu os prazos de redução e suspensão para até 120 dias, com mais 30 dias de redução e mais 60 dias de suspensão, além do mesmo prazo máximo de uso sucessivo, qual seja, de 120 dias se somada a suspensão e a redução aplicada a determinado empregado (ou grupo deste).

Contudo, como ainda prevalece o distanciamento social, com as empresas retornando às suas atividades aos poucos, o caixa destas ainda não se mostra suficiente para manter seu quadro funcional intacto. Logo, mais um decreto se mostrou salutar para o alcance dos objetivos principais do programa, a manutenção do emprego e da renda. Com isso, algumas perguntas precisam de esclarecimentos: Quais as empresas poderão fazer as novas prorrogações? As medidas podem retroagir? Empregadores podem adotar 180 dias de suspensão e redução em uma única vez?

### 1.2 Quais as condições para as novas prorrogações?

O novo decreto foi publicado hoje, 24/08/2020, e estabeleceu os novos prazos para celebrar acordo de redução proporcional de jornada/salário e de suspensão contratual, quais sejam, de 60 dias para a redução e 60 dias também para suspensão.

Com isso, o prazo máximo total passa dos atuais 120 para 180 dias, ainda que os benefícios sejam utilizados de forma sucessiva. Então, supondo que a empresa já tenha prorrogado por 120 dias a redução e/ou a suspensão, a nova extensão pode ser de 30 dias de redução e depois 30 dias de suspensão ou vice-versa? Ou a nova medida deve ser, obrigatoriamente, de 60 dias diretos (de suspensão ou redução)?

O decreto ao estabelecer os novos prazos diz que estes, ainda que sucessivos ou intercalados, não podem ultrapassar a soma total de 180 dias e fala que os prazos já adotados até o decreto anterior poderão ser acrescidos de 60 dias, contudo considerando que a intenção do legislador é auxiliar as empresas na manutenção dos postos de trabalho e dos empregados em manter sua renda, então, caso mais 30 dias de benefício sejam suficientes para resolver a questão, poderia suspender ou reduzir por este prazo. E, se necessário, reduzir ou suspender por mais 30 dias. Respeitando, desta forma, os prazos máximos do novo decreto, 60 dias para quem já aderiu a 120 dias de programa, não ultrapassando o prazo de 180 dias se somados todos os anteriores (da Lei e dos decretos).

Além disso, as empresas devem observar alguns cuidados no momento de registrar as suspensões e reduções de jornada e salário no programa empregador web. As regras e prazos devem ser aplicados na seguinte ordem: primeiro da Lei 14.020/2020 (90 dias de redução ou 60 dias de suspensão), depois do Decreto 10.422/2020 (60 dias de suspensão ou 30 de redução) e, em seguida, do novo Decreto 10.470/2020, de 60 dias. Seguem exemplos:

**Caso 1:** Empregado teve o contrato suspenso por 60 dias já informados no empregador web e a empresa quer prorrogar novamente. Como deve proceder? Deve primeiro suspender por mais 60 dias (Decreto 10.422) e depois, se necessário, suspender por mais 60 dias;

**Caso 2:** Empregado teve o contrato reduzido por 90 dias, já constante do empregador web; Como proceder? Deve primeiro reduzir por mais 30 dias (Decreto 10.422) e, se necessário, reduzir por mais 60 dias;

**Caso 3:** Empregado teve o contrato suspenso por 60 dias, em seguida reduzido por mais 30 que somados chegam a 90 dias de utilização sucessiva. E agora quer prorrogar, como faz? Pode suspender ou reduzir por 30 dias nos termos do Decreto anterior e, para em seguida, reduzir ou suspender por mais 60 dias.

Assim, não pode ocorrer uma redução ou suspensão de 180 dias diretos, pelas disposições legais, os procedimentos para adoção da suspensão e redução devem ser os acima exemplificados.

*E pode retroagir? Neste ponto podem ser observadas duas teses. Uma de que a aplicação dos 60 dias do novo decreto seja a partir de 24/08/2020 e uma segunda de que pode retroagir a data de término do último benefício, no caso deste ser anterior ao dia 24/08/2020, por considerar as disposições da Lei 14.020 e da Portaria 40.486 quando prevê o prazo de 10 dias para que as informações sejam prestadas. Ao considerar esta segunda tese, então, se um benefício encerrou 15/08/2020, a empresa teria que informar os dados do novo benefício até 25/08/2020.*

Entretanto, além do prazo de 10 dias para prestar estas informações ao governo, a empresa não deve deixar de observar o prazo de 2 dias de comunicação prévia do empregado, nos casos em que firmar o acordo com este por meio individual. Por isso, se optar por aplicar o prazo de forma retroativa deve observar os 2 dias para comunicação prévia do empregado, quando se tratar de acordo individual, e dos 10 dias para informar no empregador web.

Além disso, da mesma forma que no decreto anterior, este condiciona a sua concessão a existência de disponibilidades orçamentárias e à duração do estado de calamidade pública. Mas o que isso significa? Significa que se o governo informar que não tem condições financeiras de arcar com as parcelas do BEm, nos casos destas prorrogações, o trabalhador não receberá a(s) parcela(s). Da mesma forma que, qualquer medida de redução ou suspensão tem que respeitar o prazo de 180 dias e também considerar o período de duração da calamidade pública. Logo, não podem ocorrer prorrogações para além do dia 31/12/2020.

O empregado com contrato de trabalho intermitente também teve seu benefício estendido, porém, neste caso, por mais dois meses, isto é, terá direito a receber mais duas parcelas de R\$600,00, cada, que somente poderão ser utilizadas após a adoção dos 4 meses da soma da Lei e do decreto anterior (3 meses da lei e 1 mês do decreto).

### 1.3 Conclusão

O novo decreto não trouxe maiores complexidades quanto às suas disposições, contudo é importante observar a forma de prorrogação, assim como a utilização sucessiva dentro desses novos 60 dias. Aos empregados na modalidade intermitente farão jus a mais 2 parcelas do benefício, no mesmo valor das previsões anteriores, qual seja, de R\$600,00 cada.

As empresas podem utilizar os 60 dias de forma fracionada, 30 de redução e 30 de suspensão, por exemplo, ou mesmos os 60 dias de forma direta. Os prazos devem, entretanto, respeitar os 60 dias e a soma total (lei e decretos) de 180 dias.

A empresa também deve ser prudente ao aplicar de forma retroativa, especialmente se o acordo para suspensão ou prorrogação for firmado por meio de acordo individual. Caso seja por acordo coletivo, deve considerar apenas o prazo de comunicação ao sistema, qual seja, o de 10 dias.

## 2. COVID-19: AS CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS DE MENTIR SOBRE ESTAR COM A DOENÇA



Uma pesquisa realizada pela Heach Recursos Humanos, mostra que alguns profissionais estão tirando vantagem do cenário de pandemia no Brasil. Das empresas entrevistadas, 47% disseram que já tiveram casos de colaboradores que alegaram estar com sintomas da COVID-19 para não trabalhar durante algumas semanas.

Em razão de quase metade das organizações já ter enfrentado tal situação, é inevitável questionar: há alguma fragilidade de gestão ou de adequação às recomendações de saúde que esteja tornando fácil dar o 'golpe da fake Covid-19' nas empresas?

CEO da Heach, Elcio Paulo Teixeira, levantou preocupações diante do desejo dos funcionários em tirar vantagem da pandemia para se ausentar do trabalho.

"Se há colaboradores deixando de comparecer ao trabalho mesmo que não haja nenhum problema em sua saúde, é o momento da organização refletir. Há alguma falha no processo de engajamento? Há gaps na comunicação entre líderes e liderados? Há uma cultura organizacional forte e, se sim, a equipe de trabalho está integrada a ela?", questiona.

O especialista pontua que a área de Recursos Humanos, responsável por encontrar respostas às perguntas acima, precisa mudar a sua postura "romântica e de serviço social" e caminhar para realmente ser tão estratégica quanto o mercado cobra.

"Falamos tanto que o RH já se tornou estratégico, mas ao ver de perto faltam indicadores e pessoas que sentem ao lado do presidente da empresa e auxiliem na tomada de decisões".

## 2.1 Perfil comportamental

Para o CEO, essa questão vem sendo um divisor de águas dentro do sistema de avaliação das empresas, da manutenção ou não dos empregados. Principalmente em um momento de pandemia, o perfil comportamental que as empresas estão selecionando mudou.

Agora, as companhias estão em busca de pessoas que possuem foco em solução de problemas, nível de engajamento alto, flexibilidade cognitiva e sentimento de dono.

"As pessoas que estão indo pelo caminho da mentira com a falsa crença de que estão tirando vantagem, acabam colocando as suas carreiras em risco. Mentiras como essa podem destruir a carreira de um profissional por muitos anos", alerta Teixeira.

## 2.2 Há brecha para as faltas não justificadas?

Retomando à questão inicial, sobre haver ou não alguma fragilidade que torne "fácil" para o colaborador tirar vantagem da empresa, a advogada Juliene Silva, do escritório JS Advogados é direta ao dizer que "só existe se a empresa permitir".

Por conta do excesso de informações motivado pela pandemia da Covid-19, alguns desencontros estão sujeitos a ocorrer.

Nos meses de março e abril, com o isolamento ainda começando aqui no Brasil e com os médicos locais (e globais) buscando compreender melhor a ação do vírus e formas de combatê-lo, as empresas, especialmente aquelas que não adotaram o sistema de home office, foram (e continuam) submetidas à seguinte recomendação: se o colaborador apresentar os primeiros sintomas de Covid-19, é ideal que ele fique em repouso e cumpra à risca a quarentena.

Entretanto, entidades e profissionais de saúde igualmente recomendaram que, na manifestação somente dos sintomas mais leves, uma unidade hospitalar não fosse procurada, pois assim como havia e ainda há a preocupação com a superlotação, o risco de contaminação aumentaria - crescendo as chances de alguém que não estava com Covid-19, mas somente com a suspeita, pegá-la em definitivo.

As informações geraram uma certa 'confusão'. Se eu, como líder, devo evitar que um funcionário com suspeita de Covid-19 venha trabalhar, eu posso exigir um atestado médico ao mesmo tempo em que recomendam que ele não compareça a um hospital?

A dúvida sobre quais recomendações adotar foi o suficiente para que muitos colaboradores logo identificassem uma situação na qual seria possível conseguir uma brecha para garantir alguns dias de descanso.

É importante quebrar alguns "mitos" referentes a esse panorama, além, claro, de reforçar que com a acessibilidade a testes de Covid-19 em locais como farmácias, não há mais a brecha para que o indivíduo alegue estar com o vírus sem que uma prova seja coletada.

"Por mais que exista a recomendação para que um médico não seja procurado na manifestação somente dos sintomas iniciais, ainda assim é preciso ter a certeza de que se trata ou não de um caso de **coronavírus**. O empregado tem a obrigação de informar o seu estado de saúde ao empregador e justificar caso haja algum impedimento para o desempenho de seu trabalho. Ele tem a escolha, até diante do receio, de não ir a um hospital, mas isso não tira a obrigatoriedade dele procurar um local que faça o teste e que determine se há ou não Covid-19".

*Vale reforçar, também, que se o funcionário possui sintomas do **coronavírus**, mas não seja diagnosticado com a doença, a empresa não tem nenhuma obrigação legal em afastá-lo.*

*Além disso, na ciência de que o teste de **coronavírus** não é facilmente acessível (tanto em questão de local quanto financeiramente) para todos, é recomendável bom senso por parte das organizações no que diz respeito a auxiliar o profissional de todas as formas possíveis.*

## 2.3 Consequências

*Quando o funcionário informa o time de RH ou o próprio superior, que está se sentindo mal e pode estar apresentando sintomas parecidos com uma gripe ou até de **coronavírus**, normalmente é orientado a procurar um médico e, provavelmente, deve ser informado sobre fazer o isolamento e o repouso. Com isso, muitos funcionários estão tirando proveito da situação.*

*Mas, quem faz isso não percebe que além de prejudicar a empresa, também está colocando o próprio emprego em risco.*

*"A partir do momento que o funcionário está ausente, outra pessoa deve executar o trabalho e pode acabar fazendo melhor, o que torna muito perigoso a pessoa se ausentar sem um motivo real", conta Elcio Paulo Teixeira.*

*Outro detalhe importante é que se for comprovado o fingimento, a mentira por parte do funcionário, há uma possibilidade muito grande da pessoa ser demitida. "Dependendo do grau da comprovação, este funcionário pode ser demitido por justa causa, não tendo direito a receber nada", explica.*

*Em determinados casos, mentir sobre estar ou não com Covid-19 pode gerar consequências ainda mais graves, adentrando a esfera penal. Propagar fake news, causar situações de tumulto ou pânico, fingir o contágio e solicitar - mesmo que sem os sintomas - um atestado entram do campo do que é considerado ilícito penal.*

Fonte: Bruno Piai

### 3. FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS PODE SER AMPLIADO PARA NOVAS CATEGORIAS



#### Confira quais atividades serão incluídas na medida que permite trabalho aos domingos e feriados.

O governo decidiu ampliar as atividades autorizadas a trabalharem aos domingos e feriados. O texto está sendo finalizado e deve ser publicado em uma portaria a ser assinada pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Bianco.

Além das 78 categorias já autorizadas a trabalhar aos domingos e feriados, novos setores neste rol, como produtores rurais fornecedores de cana, indústria do alumínio, indústria de beneficiamento de grãos e cereais, indústria de latas de alumínio, atacadistas e distribuidores, lavanderias hospitalares, serviços sociais e atividades financeiras.

A norma também passa a permitir que as atividades tidas como essenciais durante a pandemia do novo **coronavírus** possam exercer suas funções aos domingos. Entre elas, estão academias de esporte, salões de beleza e barbearias, cooperativas de crédito, locação de veículos e desenvolvimento de produtos e serviços.

#### Descanso semanal

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), todo empregado tem direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente – mas não somente – aos domingos.

A conveniência pública ou alguma necessidade emergencial do serviço pode justificar o descanso semanal em outro dia da semana. Quando houver trabalho no domingo ou em dia de feriado, o empregado deve gozar do seu repouso semanal remunerado compensatório em qualquer outro dia da mesma semana.

A publicação da portaria aumenta o número de atividades autorizadas e torna irrestrita e permanente a autorização para o trabalho aos domingos e feriados nas atividades relacionadas no documento.

### 4. COMO REALIZAR A FORMAÇÃO DE PREÇO PARA SERVIÇOS



*Precificação é o processo de definir o valor de venda dos seus serviços. Normalmente o cálculo do preço de venda, é feito na abertura do negócio, mas deve ser continuamente revisado para sua otimização.*

*Características Específicas: Os serviços, diferentemente dos produtos, possuem características especiais que afetam fortemente as estratégias de marketing utilizadas, incluindo o preço. Elas são:*

a) **Intangibilidade:** *Os serviços não podem ser vistos ou tocados. Portanto, muito de seu valor é percebido através do preço dele.*

b) **Perecibilidade:** *Os serviços não podem ser estocados. Assim, não existem os custos envolvidos, nem os benefícios.*

c) **Variabilidade:** *Os serviços, por mais padronizados que sejam, variam de cliente para cliente por diversos fatores como o ambiente, o próprio prestador de serviço, entre outros.*

d) **Simultaneidade:** *Os serviços são entregues no mesmo momento que são feitos. O que deixa o processo todo mais complicado, pois a precificação feita pode mudar em tempo real.*

#### 4.1 Como fazer precificação de serviços?

*A precificação de serviços deve ser feita em 3 grandes etapas: custos, valor e concorrência. Os custos, como vamos ver abaixo, são fortemente atrelados à contratação de pessoal. O valor entregue normalmente é muito maior que o custo, portanto precisa ser analisado e, por fim, a concorrência é o balizador do máximo valor que pode ser cobrado.*

#### I) Custo

*O primeiro passo de toda boa precificação é o levantamento dos custos necessários à realização do serviço. Neste caso, gostamos de começar analisando o próprio serviço prestado. O importante aqui é estimar uma média de tempo gasto na realização de cada serviço e multiplicar isso pelo custo da hora do cargo necessário para exercer essa função.*

Vale lembrar que se você é o próprio sócio realizando a função, deve-se fazer a precificação com o valor hipotético de um funcionário realizando a mesma função, não com o salário (prolabore) que você gostaria de retirar.

A próxima etapa é fazer o levantamento geral de custos fixos da empresa que envolvem aluguel, salários, investimentos de marketing entre outros. Esses números iniciais vão servir unicamente para lhe dar o resultado mínimo do preço do seu serviço com o intuito de garantir que estará, pelo menos, pagando as contas. No entanto, a maioria dos serviços vale bem mais do que custa, fato que nos leva à próxima etapa.

## II) Valor

O próximo passo é pensar sobre o valor do serviço que está sendo oferecido. Essa é a parte mais subjetiva do processo que é, de algum modo, tangibilizada pelo mark-up.

**“MARK-UP: É O TERMO UTILIZADO PARA DESIGNAR A DIFERENÇA ENTRE O CUSTO E PREÇO DO PRODUTO.”**

Não coincidentemente, a fórmula de valor é justamente PREÇO-CUSTO. Ou seja, se o cliente aceitou pagar o preço de R\$100,00 por um produto que custa R\$10,00, quer dizer que ele enxergou um valor de R\$90,00 no seu serviço. Logicamente, isso não pode ser tão facilmente calculado para todas as situações, mas sugerimos que você sempre pense no tipo de problema que você está resolvendo para o cliente e o estresse ou custos extras que isso poderia causar, caso o seu serviço não seja feito ou seja mal feito.

Por exemplo, tem muita gente querendo pagar mais dinheiro para não ter estresse com serviços domésticos mal feitos, pois isso influencia na sua produtividade, etc... Após essa análise, deve estipular um mark-up para a sua precificação e inserí-la, preferencialmente, em uma planilha de Excel ou sistema próprio.

## III) Concorrência

O último fato, extremamente relevante, é a concorrência. Em muitos casos, o valor entregue por um serviço é praticamente incalculável. Imagina quanto vale salvar uma vida, no caso dos médicos? Nestes casos, a referência geral de mercado é quem manda. Isso pode ser visto de duas maneiras: (a) capacidade de pagamento do cliente ou (b) concorrência de fato.

a) Capacidade de pagamento: Dado o seu segmento, qual parcela do orçamento dele poderia ser gasto com o seu serviço? Por exemplo, quando a LUZ era apenas uma empresa de consultoria para pequenos negócios, tínhamos a limitação de cobrar R\$2.000,00 por mês de nossos clientes ou corríamos o risco de mudar de

segmento, isso acontecia a despeito do crescimento da nossa experiência e qualidade do serviço, mesmo com praticamente nenhuma concorrência.

b) Concorrência de fato: A quantidade de outras empresas no seu setor também afetará o preço do seu serviço. Por exemplo, se você é a única oficina da sua cidade, você pode cobrar tudo que o cliente pode pagar, mas se abrir uma outra concorrente, provavelmente ambos praticarão preços mais baixos do que o monopólio anterior.

Esse são os elementos básicos para análise de preço na prestação de serviços, nossos profissionais contábeis estão preparados para uma assessoria para que possa realizar a tomada de decisões!

# Retenções Obrigatórias:

- A nota fiscal com obrigatoriedade de retenção de tributos, deverá ser imediatamente enviada à contabilidade, após o seu pagamento, para o preparo da respectiva guia de recolhimento

## IMPOSTO DE RENDA

### Pagamentos efetuados a:

- Pessoas físicas (Autônomos, aluguéis e outros): aplicar tabela de IR
- Empresas de locação de mão-de-obra: 1,00%
- Comissões e corretagens (1,5%), serviços de limpeza e conservação de imóveis: 1,00%
- Empresas civis ou mercantis que prestem serviços de: administração de negócios, advocacia, análise clínica laboratorial, análises técnicas, arquitetura, assessoria e consultoria, assistência social, auditoria, avaliação e perícia, biologia e biomedicina, cálculos em geral, consultoria, contabilidade, desenho técnico, economia, projetos, engenharia, ensino e treinamento, estatística, fisioterapia, fonoaudiologia, geologia, leilão, medicina, (exceto hospitais, ambulatórios, banco de sangue, casa de saúde, casa de recuperação), nutricionismo e dietética, odontologia, organização de feiras, pesquisa, planejamento, programação, prótese, psicologia e psicanálise, química, radiologia e radioterapia, relações públicas, serviço de despachante, terapêutica ocupacional, tradução, urbanismo e veterinária: 1,50%
- Factoring: 1,50%
- Administração de contas a pagar e a receber: 1,50%
- Observação: dispensada a retenção inferior a R\$ 10,00

## INSS

- Reter sobre contratação de serviços executados mediante Concessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário: 11,00%
- Importante: Empresas optantes pelo Simples não estão sujeitas à retenção, a partir de 05/2009.
- Poderá ser deduzido, no máximo, 50% de material empregado, exceto se houver previsão contratual superior.
- É fundamental que as empresas, ao pactuarem contrato de serviço que seja sujeito à retenção, elaborem contrato demonstrando, claramente, quando existir o fornecimento de equipamentos e/ou materiais que justifiquem a redução da base de retenção é o contrato que será o mais importante elemento de comprovação destes valores. Será o contrato o principal elemento analisado em futura ação fiscal, avaliando-se a existência da retenção e verificando-se a correção dos valores retidos, em comparação com as notas fiscais, faturas e guias de recolhimento.
- O parâmetro para a competência do recolhimento da retenção dos 11% será sempre a data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.
- A empresa cedente - contratada - tem a obrigação de destacar no corpo do documento o valor da retenção, a título de "retenção para a seguridade social". Mesmo que esta não proceda ao destaque, a obrigação da contratante permanece, ou seja, a retenção deverá ser feita com ou sem destaque.

-A contratante deverá manter em seu poder os originais das guias de recolhimento das contribuições previdenciárias relativas à retenção, encaminhando à contratada suas respectivas cópias.

- Mais esclarecimentos vide instrução normativa RFB 971, de 13/11/2009.

## CSLL - COFINS - PIS

- Pagamento efetuado à empresa que preste serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança e vigilância, transporte de valores e locação de mão de obra; factoring; administração de contas a pagar e a receber; e serviços profissionais, deverão sofrer Retenção sobre o montante a ser pago, no percentual de 4,65%, correspondente ao somatório das alíquotas de 1%, 3% e 0,65% respectivamente.

- Estão desobrigados à retenção e ao recolhimento: pagamento mensal até o limite de R\$ 215,06; e as empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL.

## ISS

- São responsáveis pela retenção e recolhimento do imposto (ISS):
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora ou intermediária dos serviços descritos nos subitens 3.05, 7.02, 7.04, 7.05, 7.09, 7.10, 7.12, 7.16, 7.17, 7.19, 11.02, 17.05 e 17.10 da lista do Anexo I do Regulamento do ISS/DF.
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora de serviços que lhe forem prestados por contribuinte que NÃO comprove ser inscrito no Cadastro Fiscal do DF - CF/DF.
- O tomador ou intermediário de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- Na hipótese de NÃO ser efetuada a retenção do ISS, a pessoa jurídica responsável por fazê-lo, ARCARÁ com o pagamento do imposto devido, multa e acréscimos legais, SALVO se comprovado o recolhimento do seu montante pelo prestador de serviço.
- Para a retenção do imposto a BASE DE CÁLCULO será o preço do serviço aplicando-se a alíquota correspondente, EXCETO quando se tratar de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- O imposto retido será recolhido por Documento de Arrecadação - DAR específico.
- Para os serviços descritos nos subitens 7.02 e 7.05 da lista do Anexo I, o imposto retido será de 1% (um por cento) do preço do serviço sem qualquer dedução, impondo-se ao prestador do serviço o ajuste na apuração normal do imposto.
- Os responsáveis pela retenção do ISS deverão entregar ao prestador de serviço a DECLARAÇÃO DE RETENÇÃO DO ISS.
- A retenção aqui prevista NÃO se aplica quando os serviços forem prestados por profissional autônomo e por sociedades uni profissionais, inscritos no CF/DF.
- A lista dos serviços sujeitos à incidência do ISS, bem como suas alíquotas, encontram-se, na íntegra, no sítio da Juridicon na Internet: [www.juridicon.com.br](http://www.juridicon.com.br) - Lista de Serviços ISS
- O modelo da Declaração de Retenção (Anexo IX do Dec.25.508 de 30.12.03) encontra-se hospedado no sítio da secretaria de fazenda na internet: [www.fazenda.df.gov.br](http://www.fazenda.df.gov.br) - Consulta - Legislação - Legislação Tributária - Regulamentos - ISS).

## Calendário de obrigações fiscais e trabalhistas

### Setembro de 2020

04 Último dia para pagamento do Salário	04 FGTS	05 Remessa de Nf's de entrada, Saída, prestação de serviços, impostos, CAT-52 e XML,s	18 INSS-GPS /DARF Empresa (após Pagamento anexar cópia no quadro de Aviso)	18 Darf Desoneração	18 Informar à Juridicon as variáveis da folha de novas admissões	20 SECONCI
21 ICMS, ISS	21 DAS Simples Nacional	25 PIS sobre Faturamento/folha Cod. 6912/8109 / 8301 COFINS Cod. 2172/5856	30 Honorários Juridicon	30 IRPJ Lucro Presumido 3º parcela do 2º trimestre /2020 Cod. 2089	30 Contribuição Social-lucro presumido 3º parcela do 2º trimestre /2020	30 IRPF sobre ganhos de capital (venda de veículos, imóveis, etc.) Cod.4600
30 Carnê leão rendimento Rec.de pessoa física no mês anterior Cod.0190	30 IRPJ Estimativa mensal Cod. 2362	30 Contribuição Social Estimativa mensal Cod. 2484				