



CONTÁBIL BERTOTTO

Serviços de Contabilidade Aberturas de Empresas e Assessoria.

INFORMATIVO

Ano 2009 Nº 46 - Mês Setembro / 2009

Elaborado com a Legislação do dia 28/08/2009

AGENDA DE COMPROMISSOS

*Setembro / 2009

Dias	Compromissos
3	- Entrega de movimento Contábil ao escritório referente 2ª Remessa de Agosto/2009 (NF's compra e venda, extratos de bancos, duplicatas, faturas de água, energia e telefone, etc);
4	- FGTS - Salário agosto (último dia);
10	- ICMS Normal
15	- Carnê de INSS; - Entrega de movimento Contábil ao escritório referente 1ª Remessa de setembro/2009 (NF's compra e venda, extratos de bancos, duplicatas, faturas de água, energia e telefone, etc);
18	- Entrega dos Registros de Novos Funcionários ao Depto. Pessoal; - IRRF - INSS - ISS - Simples Nacional
25	- PIS e COFINS - Entrega de Planilha com o Ponto para folha de pagamento. ao Depto. Pessoal
30	- IRPJ - Contribuição Social - 6º Cota IRPF - 1ª Cota ou Única do ITR

Calendário de Pagamentos do PIS

Calendário para pagamentos do Abono Salarial e dos Rendimentos do PIS - Exercício 2009 / 2010.

Nascidos em	Recebem a partir de	Recebem até
Julho	11/08/2009	30/06/2010
Agosto	19/08/2009	30/06/2010
Setembro	26/08/2009	30/06/2010
Outubro	10/09/2009	30/06/2010
Novembro	15/09/2009	30/06/2010
Dezembro	22/09/2009	30/06/2010
Janeiro	08/10/2009	30/06/2010
Fevereiro	15/10/2009	30/06/2010
Março	22/10/2009	30/06/2010
Abril	11/11/2009	30/06/2010
Maio	18/11/2009	30/06/2010
Junho	25/11/2009	30/06/2010

Período de pagamento: 14 de julho de 2009 a 30 de junho de 2010.

Pagamento nas Empresas: 14 de julho até 08 de setembro de 2009

FONTE : SITE WWW.CAIXA.GOV.BR

Parcelamentos previstos na Lei nº 11.941, de 2009

Adesão ao parcelamento:

O parcelamento deverá ser formalizado exclusivamente nos sítios da PGFN ou da RFB na Internet a partir do dia 17 de agosto de 2009 até as 20 horas do dia 30 de novembro de 2009.

A Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009, regulamentada pela Portaria Conjunta PGFN/RFB nº 6, de 22 de julho de 2009, instituiu a possibilidade de parcelamento em 180 parcelas ou de pagamento à vista de impostos federais e previdenciários (exceto de optantes do simples) com descontos. Inclui débitos vencidos até 30/11/08, inclusive parcelados. Estamos calculando a viabilidade de cada Cliente e daremos retorno.

DECLARAÇÃO DO IMPOSTO SOBRE A PROPRIEDADE TERRITORIAL RURAL (DITR)

A DITR (Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural) deve ser apresentada até o dia 30 de setembro de 2009.

A entrega da DITR após o prazo sujeita o contribuinte ao pagamento de multa.

Está obrigado a apresentar a Declaração de ITR, pessoas físicas ou jurídicas que possuem imóveis (terrenos) rurais, independente da área.

Na declaração são informados a ocupação (benfeitorias, plantações, pastagens, reflorestamento, mata nativa, etc) do terreno em hectares, e também é informado o valor total do imóvel rural. A partir destas informações, é calculado o grau de utilização do imóvel e o respectivo valor do imposto a pagar.

INFORMAÇÕES ÚTEIS

TABELA IR

Base de Cálculo	Alíquota	Parc a Deduzir
Até 1.434,59	Isento	0
De 1.434,60 a 2.150,00	7,5%	107,59
De 2.150,01 até 2.866,70	15%	268,84
De 2.866,71 até 3.582,00	22,5%	483,84
Acima de 3.582,01	27,5%	662,94

* Dedução de R\$ 144,20 por Dependente + INSS

TABELA INSS – PARA EMPREGADOS

Base de Cálculo	Alíquota
Até 965,67	8,00%
De 965,68 até 1.609,45	9,00%
De 1.609,46 até 3.218,90	11,00%

PISOS CATEGORIAS

Categoria	Valor R\$	Mês Alteração
Salário Mínimo Nacional	465,00	Fevereiro
Comércio	565,00	Novembro
Metalúrgicos	630,00	Setembro
Saúde	520,00	Abril
Plástico reciclagem	543,00	Abril
Plástico Transformação	605,00	Abril
Rural	475,20	Junho
Florestal	496,80	Junho
Petróleo	495,00	Novembro

TABELA SALÁRIO FAMÍLIA

Salário-Base	Valor a Pagar
Até 500,40	25,66
De 500,41 até 752,12	18,08

* No mês de admissão e demissão o SF é proporcional.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL DO TRABALHO

1.Introdução

Como a relação de emprego se prolonga no tempo, durante o seu desenvolvimento podem ocorrer modificações, tanto dos seus sujeitos, como é o caso da sucessão trabalhista, como das condições objetivas da prestação dos serviços pelo empregado. No magistério de Amauri Mascaro Nascimento, de um modo geral é possível dizer que as alterações são classificadas em dois tipos: (In: Iniciação ao direito do trabalho. Ed. LTr, 2004) - individuais: quando delimitam a um empregado ou determinado grupo de trabalhadores por motivos de ordem pessoal, como a alteração do horário de trabalho, local da prestação do serviço, tipo de remuneração a ser paga, etc. - coletivas: quando abrangem grupos de empregados de um determinado setor/estabelecimento ou ainda da empresa toda, como redução dos sistemas de salários ou ainda a redução da carga horária.

2. Princípio da imodificabilidade

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, nenhuma condição de trabalho pode ser modificada unilateralmente pelo empregador. (In: Idem, Ibidem) Ademais, essa regra esta tipificada na CLT, no seu art. 468, que assim dispõe: "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia". Dessa forma, para a empresa promover a alteração das condições de trabalho é imprescindível que haja mútuo consentimento das partes, ou seja, a concordância do empregado, e ainda assim, desde que a alteração não resulte em prejuízos diretos ou indiretos para o mesmo. Verdade seja, esse é o posicionamento do Poder Judiciário, conforme podemos observar na ementa transcrita abaixo:

INALTERABILIDADE CONTRATUAL. ÓBICE LEGAL. A regra geral é que o contrato de emprego é protegido contra modificações unilateralmente impostas pelo empregador pelo princípio da imodificabilidade ou inalterabilidade. O art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho é claro, ao dispor que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado. **A conclusão emergente é que alterações contratuais somente são aceitas se foram bilaterais e, cumulativamente, não causarem prejuízos ao trabalhador.** Quaisquer tipos de modificações nocivas são nulas, na forma do art. 9º Consolidado. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 4ª Turma. Acórdão n.º 20050243572. Juiz Relator: PAULO AUGUSTO CAMARA. Data julgamento: 26.04.2005. Data publicação: 06.05.2005, Capturado em www.trt2.gov.br) [grifo nosso]

Ressalta-se, ainda, que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Fundamento: CLT, art. 468.

FONTE: GGI

IMPORTANTE:

Em função de treinamento de nossa equipe, toda Quarta-feira o expediente iniciará as 09:00 horas.