



ASSEMP

ASSESSORIA EMPRESARIAL E CONDOMINIAL

"Há 29 anos
desenvolvendo
soluções!"



www.assemcon.com.br

(91) 3212-3594 / 3212-6701

Rua XV de novembro, 226 - Sl 912 - Ed. Chamie - Campina - CEP: 66013-060 - Belém - PA

JUNHO/2017

ENCARTE

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO

DO TRABALHADOR

PAT



Criado em 1976, o **Programa de Alimentação do Trabalhador** estimula o empregador a fornecer alimentação adequada ao trabalhador, em troca de incentivos fiscais.

OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA SÃO DE NATUREZA NÃO SALARIAL E INCLUEM



Refeições Preparadas



Cestas Básicas



Vales, Cartões-Refeição ou Alimentação

- A quem se destina?
- Quais os tipos de participação no PAT?
- A empresa pode conceder mais de um benefício ao trabalhador?
- Quais as vantagens das empresas beneficiárias se inscreverem no PAT?

MAIS SOBRE O PAT

- Incentivo Fiscal
- Remuneração
- Benefício Fiscal
- Aplicação
- Inscrição
- Prazo de Validade
- Extensão do PAT
- Despesas de Custeio
- Rateio dos Custos
- Participação do Trabalhador
- Limite do custo para o Incentivo
- Apuração do Benefício
- Dedutibilidade dos Gastos com Alimentação
- Registro Contábil
- Lucro Real
- Limite da Dedução do IRPJ
- Controle no Lalur
- Lucro Presumido e Simples Nacional
- Exemplo

Destques do Mês

O EMPREGADOR TEM A OBRIGAÇÃO DE ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO?

CONFIRA OS SETORES QUE PERMANECEM NA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

UTILIZAÇÃO DE MARCA COM REGISTRO AINDA VIGENTE PODE CONFIGURAR SUCESSÃO EMPRESARIAL E TRABALHISTA

FALTA DE PLANEJAMENTO PODE FAZER HOLDING SER MAU NEGÓCIO

REABERTURA DO REGIME ESPECIAL DE REGULARIZAÇÃO CAMBIAL E TRIBUTÁRIA (RERCT)

PESSOAL



O EMPREGADOR TEM A OBRIGAÇÃO DE ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO?

O empregador é obrigado a abonar as faltas que por determinação legal, não podem ocasionar perda da remuneração, desde que formalmente comprovadas por atestado médico.

A legislação estabelece alguns requisitos para que os atestados médicos tenham validade perante a empresa. No entanto, não são raros os casos de empregados que se utilizam destes atestados para se ausentarem do trabalho, mesmo sem apresentar nenhuma patologia que justifique essa ausência.

A legislação trabalhista ou previdenciária não previa a questão do abono de faltas no caso do empregado que se ausentasse do trabalho para acompanhar seu dependente em uma consulta médica ou internamento, independente de idade ou condição de saúde. Entretanto, esta situação teve alteração a partir de 2016.

LEGISLAÇÃO

O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, em seu artigo 12º, §1º e 2º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico:

Art. 12º:

§ 1º: A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º: Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do Conselho Federal de Medicina, não devem ser recusados, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na emissão, assim estabelecendo:

"O atestado médico, portanto, não deve "a priori" ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar".

Portanto, o atestado para abono de faltas ao trabalho deve obedecer aos dispositivos legais, e mesmo quando emitido por médico particular, a priori deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e perícia técnica.

A legislação trouxe novidades quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho ou cônjuge até o médico), por meio da Lei 13.257/2016, que incluiu os incisos X e XI no art. 473º da CLT, in verbis:

Art. 473º. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (...)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Inclusão dada pela

Lei 13.257/2016).

Além da previsão legal acima é preciso se atentar para os Acordos e Convenções Coletivas que tendem a garantir situações mais benéficas, como complemento às dispostas em lei ou até pelos próprios procedimentos internos das empresas que podem estabelecer tal garantia.

EMPRESAS - FACULDADE EM ABONAR OS DIAS EXCEDENTES

Se por um lado o empregador não tem a obrigação de abonar os dias excedentes aos previstos legalmente, por outro há uma busca em manter a qualidade de vida e condições saudáveis de trabalho para seu empregado, condições estas que podem ser ameaçadas pela enfermidade na família, já que poderá refletir diretamente no seu desempenho profissional.

Ora, se um empregado que trabalha em turnos, por exemplo, que poderia agendar e levar seu filho ao médico após sua jornada normal de trabalho não o faz, fica evidente sua intenção em faltar ao serviço sem justificativa legal.

Por outro lado, se ocorrer a necessidade urgente em função de um fato grave e inesperado, ainda que a jornada de trabalho seja em turnos, há que se levar em consideração a imprevisibilidade e necessidade urgente de atendimento ao filho, o que poderia ser considerado como justificável a ausência do empregado.

Cabe ao empregador aceitar ou não os atestados apresentados pelo empregado que não estejam previstos em lei. Se a lei, acordo ou convenção coletiva disciplina sobre a obrigação de o empregador recepcionar o atestado de acompanhamento médico por determinados dias ou horas, torna-se uma faculdade do empregador em aceitar ou recusar os dias excedentes.

No entanto, para que seja aceito, o gestor de Recursos Humanos deve estabelecer um procedimento interno regulamentando as condições, para que todos sejam atingidos por este regulamento. Não há como aceitar de um departamento ou pessoa e de outro não, conforme suas convicções.

A empresa poderá determinar ainda que os atestados de acompanhamento de outros membros da família (pai, mãe, irmão e etc. Que vivam sob sua dependência) somente justificam a ausência do período, mas não abonam, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

JORNADA 12 X 36 - HORAS EXTRAS

A jornada 12 x 36 horas é caracterizada por doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso.

A jurisprudência vai no sentido que esta escala de trabalho é mais benéfica ao trabalhador, sendo indeferido na maioria das ações, nos diversos Tribunais Regionais, o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora diária ou 44ª semanal, costumeiramente pleiteadas pelos reclamantes, dependendo de cada caso concreto.

Entretanto, observe-se que a extensão além da 12ª hora de trabalho descaracteriza em alguns casos essa espécie de jornada de trabalho.

Os gestores devem evitar estender a jornada de trabalho do empregado para além da 12ª hora, pois esse seria um argumento para se comprovar a "quebra da escala", o que consequentemente provocaria o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora laborada.

Ou seja, da 8ª a 12ª hora os tribunais entendem que não há caracterização de hora extra, porém a 13ª hora, se prestada, caracterizará desde a 8ª hora como extra.

No caso dos feriados trabalhados, após muitas decisões contraditórias, o Tribunal Superior do Trabalho editou em 2012 a Súmula 444, colocando fim a essa discussão a qual assim estabelece:

"É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados".