



Liber Consultoria

OUTUBRO/2022

www.liberconsultoria.com

Fone: (31) 2513-6600 | (31) 2513-6606
e-mail: liber@liberconsultoria.com

Rua Alberto Cintra, 161 - União
Belo Horizonte/MG - CEP: 31160-370

ENCARTE



CASEIRO DE CHÁCARA OU SÍTIO

- INTRODUÇÃO • EMPREGADO DOMÉSTICO • CONCEITO • FUNDAMENTO LEGAL ANALOGIA
- PERÍMETRO URBANO E RURAL • IDADE MÍNIMA • MORADIA • DIREITOS • FGTS • ESOCIAL E SIMPLES DOMÉSTICO
- ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO • DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS
- INSS – SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO • RECOLHIMENTO COMPLEMENTAR EMENDA CONSTITUCIONAL N° 103/2019
- SALÁRIO-MATERNIDADE PROCEDIMENTO • CONTRIBUIÇÕES POR PARTE DO EMPREGADOR



Destques do Mês

ESCALAS DE
TRABALHO: ENTENDA
O QUE SÃO E AS
PERMITIDAS PELA CLT

NEGOCIAÇÕES COM CONDIÇÕES
DIFERENCIADAS SÃO
PRORROGADAS
ATÉ 31 DE OUTUBRO

QUAL É A
DIFERENÇA ENTRE
IMPOSTOS DIRETOS
E INDIRETOS?

NÃO DEVE OCORRER A RETENÇÃO NA FONTE
DO IR NA HIPÓTESE DE “VEICULAÇÃO”
DE PROPAGANDA/PUBLICIDADE
EM MÍDIA ELETRÔNICA

PESSOAL



ESCALAS DE TRABALHO: ENTENDA O QUE SÃO E AS PERMITIDAS PELA CLT

A CLT, ou Consolidação das Leis Trabalhistas, é o conjunto de leis que rege a relação entre empresas e seus empregados.

Para que essa relação não seja abusiva, há tipos de escalas de trabalho permitidas, a fim de garantir que o empregado tenha seu direito ao descanso e folgas.

De maneira geral, a carga horária máxima para um empregado em sua jornada é de 8 horas diárias, sendo 44 horas semanais.

Porém, existem possibilidades quando o assunto é distribuir essa quantidade de horas de acordo com a necessidade do cargo. Então, há tipos de escalas possíveis e que condizem com áreas específicas de atuação.

As escalas de trabalho são o período trabalhado pelo empregado no regime CLT. Isso inclui as horas que ele deve ficar à disposição da empresa, e também os dias de folga.

As escalas de trabalho surgem como uma exceção à regra das 8 horas diárias, pois nem todas as empresas conseguem encaixar seu modelo de negócio neste formato.

A jornada de trabalho é uma das primeiras coisas a serem definidas quando ocorre uma nova contratação. Para o empregado, as escalas de trabalho determinam o seu período de descanso físico e mental. Já para as empresas, as escalas de trabalho garantem a produtividade dos empregados e a continuidade da produção.

Escala de trabalho x Jornada de trabalho, qual a diferença?

A escala de trabalho corresponde aos dias que o empregado deve trabalhar e a jornada de trabalho corresponde às horas que ele deve ficar à disposição do seu emprego.

A escala de trabalho pode ser alterada, desde que não prejudique o empregado e esteja de acordo com a lei.

Saiba os tipos de escalas de trabalho permitidas pela CLT.

* Escala 5x1

O empregado atua 5 dias e tem um dia de folga por direito nesse período, além de um domingo do mês, no mínimo. Nesse caso, é preciso lembrar do limite de 8 horas diárias e das 44 horas semanais.

Sendo assim, são cerca de 7 horas e 20 minutos diários nesse tipo de regime.

* Escala 5x2

Já a escala 5x2 traz descanso de 2 dias a cada 5 trabalhados. Essa é uma das mais usadas, trazendo a folga para o fim de semana.

Para casos em que seja preciso o empregado trabalhar em algum desses dias, ele recebe o valor da diária em dobro. Assim, distribuindo as horas de trabalho, temos 8 horas e 48 minutos diários.

* Escala 6x1

A escala 6x1 tem 6 dias trabalhados e 1 dia de folga. Além disso, a cada 7 semanas o funcionário tem direito a um domingo de folga.

E, claro, há compensação por meio do recebimento em dobro dos domingos trabalhados por conta do fim de semana.

* Escala 12x36

Também muito comum em diversas ocupações, a escala 12x36 consiste em 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

São jornadas que não podem ter pausas, comuns em setor industrial, por exemplo. Assim, costumam vir de acordo com as convenções coletivas da ocupação.

* Escala 18x36

Na escala 18x36 há uma jornada de 18 horas trabalhadas seguidas de 36 horas de descanso.

São modelos muito específicos que atendem cargos que não podem ter interrupções, por isso demandam esse período de descanso entre as escalas, como vimos na anterior também.

* Escala 24x48

Muito comum em sistemas de pedágio ou policiais, é o tipo de escala que também conta com uma jornada de trabalho mais extensa.

É a escala 24x48, a qual necessita de uma jornada de 24 horas de turno, com direito a 48 horas de folga.

As escalas de trabalho e a reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 trouxe algumas mudanças em relação às escalas de trabalho.

Uma delas é a escala 12x36 que só podia ser realizada com acordos e convenções coletivas e agora pode ser feita por meio de um acordo individual entre empregado e empresa.

Além disso, a Reforma passou a regulamentar o trabalho remoto e intermitente e trouxe mudanças em relação ao intervalo interjornada de trabalho.

PEDIR BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE SEM PASSAR PELA PERÍCIA PRESENCIAL

O Ministério do Trabalho e Previdência e o INSS prepararam um passo a passo para auxiliar os segurados que desejam cadastrar seus atestados e laudos médicos para solicitar o auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) por meio de análise documental. Desde o dia 29 de julho, é possível requerer o benefício utilizando documentação médica, sem necessariamente passar pela perícia presencial.

A medida atende tanto aqueles com pedidos novos (que ainda vão solicitar o benefício por incapacidade) quanto aqueles que já estão com perícias agendadas para datas futuras. Nesses casos, a data de emissão do atestado ou laudo não poderá ser superior a 30 dias da data de quando o segurado fizer a opção pela análise documental. Será garantida a observância da data de entrada do requerimento.

O segurado que desejar cadastrar sua documentação deverá acessar o aplicativo MEU INSS pelo celular ou pelo endereço meu.inss.gov.br. Clicar em "Agendar Perícia" e, depois, em "Perícia Inicial". Caso os documentos médicos estejam conforme as orientações e o segurado queira o atendimento à distância, deverá clicar em "Sim" e, em seguida, em "Continuar".

O próximo passo será informar se trata de um acidente de trabalho. Caso o benefício seja de natureza acidentária o exame pericial deverá ser feito presencialmente.

Em seguida, o segurado deverá fornecer as informações de identificação e contato e responder a uma série de perguntas sobre os documentos médicos que serão anexados.

Na tela a seguir, ao digitar o CEP da localidade, aparecerão as unidades de atendimento mais próximas. O segurado deverá selecionar a agência que deseja e avançar.

Nas situações em que for permitida a realização da análise documental pela Perícia Médica, o cidadão será direcionado para uma tela de escolha do local para receber o pagamento e finalização do pedido.

A concessão do benefício por meio de análise dos atestados somente será possível nas localidades em que o tempo entre o agendamento e a realização da perícia médica esteja superior a 30 dias.

REQUISITOS

O atestado ou laudo médico, além de legível e sem rasuras, deve conter, necessariamente, as seguintes informações: nome completo do requerente, data da emissão do documento (que não poderá ser superior a 30 dias da data de entrada do requerimento), informações sobre a doença ou CID, assinatura e carimbo do profissional com o registro do Conselho de Classe, além da data de início e prazo estimado do afastamento.

PRAZOS

Os benefícios concedidos por meio da análise de atestado não poderão ter duração superior a 90 dias, ainda que de forma não consecutiva. Um requerimento para novo benefício por meio da análise de atestado somente será possível após 30 dias da última análise realizada.

Caso o benefício não seja concedido devido ao não atendimento dos requisitos estabelecidos na portaria o segurado poderá fazer o agendamento para a realização de uma perícia médica presencial.

FISCAL



NEGOCIAÇÕES COM CONDIÇÕES DIFERENCIADAS SÃO PRORROGADAS ATÉ 31 DE OUTUBRO

Através da publicação da Portaria PGFN/ME nº 5.885 no Diário Oficial da União, fica prorrogado até dia **31 de outubro de 2022** o prazo para adesão às seguintes transações de parcelamento:

- Transação extraordinária na cobrança da dívida ativa da União - Portaria nº 9.924, de 14 de abril de 2020;
- Transação excepcional na cobrança da dívida ativa da União - Portaria nº 14.402, de 16 de junho de 2020;
- Transação excepcional de débitos do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) - Portaria nº 18.731, de 6 de agosto de 2020;
- Transação excepcional de débitos originários de operações de crédito rural e de dívidas contraídas no âmbito do Fundo de Terras e da Reforma Agrária e do Acordo de Empréstimo 4.147-BR, inscritos em dívida ativa da União Portaria nº 21.561, de 30 de setembro de 2020;
- Transação no contencioso tributário de pequeno valor relativo ao processo de cobrança da dívida ativa da União - Edital nº 16/2020;
- Transação relativa ao Programa Emergencial de Retomada do Setor de Eventos (Perse) - Portaria PGFN nº 7917, de 2 de julho de 2021;
- Programa de Regularização Fiscal de débitos do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) inscritos em dívida ativa da União - Portaria PGFN / ME nº 214, de 10 de janeiro de 2022;

Além disso, nas transações acima citadas, passam a ser negociáveis os débitos inscritos em dívida ativa da união e do FGTS até 30 de junho de 2022.

Cumprido salientar, que o prazo para contribuintes que possuam acordos de transação em vigor no âmbito da PGFN solicitar a reapetuação da modalidade para inclusão de outros débitos, também fica prorrogado até 30 de setembro de 2022. Já os contribuintes optantes pela modalidade de transação excepcional, de que trata a Portaria PGFN nº 18.731/2020 (Simples Nacional), que queiram a renegociação dos débitos transacionados nos termos da nova modalidade, deverão proceder com a desistência do acordo anterior até 30 de setembro de 2022.

Além da prorrogação, foram alterados pontos importantes nas portarias que preveem os acordos com a PGFN. A Portaria PGFN nº 9924/20 (transação extraordinária) passou a prever possibilidade de parcelamento, deduzido o valor da entrada, em até 117 meses para os devedores não enquadrados como contribuinte pessoa natural, empresários individuais, microempresas, empresas de pequeno porte, instituições de ensino, Santas Casas de Misericórdia, sociedades cooperativas e demais organizações da sociedade civil de que trata a Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014. Isto porque, estes últimos, permanecem com a possibilidade de 142 parcelas, conforme previsão anterior.

Adiante tivemos inovação na Portaria PGFN nº 14.402/20 (transação excepcional), mais precisamente nos prazos de parcelamento e limitação do desconto de multas e juros para as demais pessoas jurídicas cujos créditos são considerados irrecuperáveis ou de difícil recuperação. Abaixo segue demonstrativo indicando a mudança nos prazos, bem como no percentual de limitação do desconto considerando o valor total de cada crédito objeto de negociação. Lembrando que a regra para o pagamento da entrada permanece inalterado (0,334% mensal do valor consolidado em 12 parcelas).

ANTERIOR

- 36 meses com 50% de limitação;
- 48 meses com 45% de limitação;
- 60 meses com 40% de limitação;

72 meses com 35% de limitação.

ATUAL

- 36 meses com 65% de limitação;
- 60 meses com 55% de limitação;
- 84 meses com 45% de limitação;
- 108 meses com 35% de limitação.

Em relação às demais pessoas jurídicas em processo de liquidação judicial, liquidação extrajudicial ou falência e para os devedores com personalidade jurídica de direito público o prazo para pagamento do saldo total descontado o valor da entrada também sofreu alteração. Isto é, de 72 parcelas, o devedor passará a poder parcelar em até 108 parcelas. Além disso, a limitação do desconto passou de 50% para 65%.

A Portaria PGFN nº 21.561/20 que trata de débitos originários de operações de crédito rural e de dívidas contraídas no âmbito do Fundo de Terras e da Reforma Agrária e do Acordo de Empréstimo 4.147-BR, inscritos em dívida ativa da União também foi alterada. Novamente tivemos alteração de prazos e limitação do desconto, conforme abaixo:

ANTERIOR

- 6 parcelas anuais e sucessivas e limitação de 50%;
- 12 parcelas semestrais e sucessivas e limitação de 50%;
- 72 parcelas anuais e sucessivas e limitação de 50%.

ATUAL

- 09 parcelas anuais e sucessivas e limitação de 65%;
- 18 parcelas semestrais e sucessivas e limitação de 65%;
- 108 parcelas mensais e sucessivas e limitação de 65%.

Tais alterações ocorreram com a finalidade de adequação à nova redação da Lei nº 13.988/20 trazida pela Lei nº 14.375/22. Informamos que a possibilidade de compensação dos débitos com prejuízos acumulados não foi abordada pela presente portaria.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE IMPOSTOS DIRETOS E INDIRETOS?

O Brasil é um dos países com mais impostos no mundo, tendo ao todo 92 tributos cobrados aos brasileiros todos os dias, e com tantos fica quase impossível entendê-los. Mas para te ajudar, vamos explicar quais são as diferenças entre impostos diretos e indiretos.

O que são impostos diretos?

Os impostos diretos possuem este nome pois são pagos diretamente ao governo, sem depender da mediação de consumidores. Eles não podem, de forma alguma, serem transferidos a terceiros, em razão de estarem rigorosamente ligados ao CPF (Cadastro de Pessoa Física) ou CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) do consumidor. Confira dois exemplos desse tipo de tributo!

Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores: O IPVA é um tributo cobrado aos donos de veículos automotores, sejam elas pessoas físicas ou jurídicas;

Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana: Já o IPTU é um tributo cobrado pelas prefeituras de cada cidade as pessoas físicas e jurídicas que possuam casas, apartamentos e terrenos.

O que são impostos indiretos?

Já os impostos indiretos possuem este nome por serem cobrados em cima das transações de mercadorias e serviços. Eles são exigidos em produtos, como comidas ou roupas, entre outros. Confira dois exemplos dessa categoria de tributo!

Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços: O ICMS é um tributo cobrado pelo governo estadual em cima da circulação de produtos. Esta cobrança aparece nas notas fiscais entregues aos consumidores;

Imposto sobre Produtos Industrializados: Já o IPI é cobrado sobre cada produto industrializado, independente se sua origem for nacional ou internacional.

É importante ressaltar que os valores cobrados pelos impostos indiretos possuem uma variação maior que os diretos, podendo diminuir ou aumentar de acordo com a cidade ou município que o contribuinte reside.

CASEIRO DE CHÁCARA OU SÍTIO

INTRODUÇÃO

A presente matéria trará orientações pontuais quanto ao empregado conhecido como caseiro ou chacreiro, o qual desempenha suas atividades sem qualquer finalidade lucrativa, cuidando de atividades de lazer e moradia do local.

É importante observar que inexistente legislação própria para a atividade em questão, sendo assim, pelo caráter doméstico do exercício da função sem finalidade lucrativa, adotam-se as mesmas regras apontadas pela Lei Complementar nº 150/2015.

EMPREGADO DOMÉSTICO

Seguindo os parâmetros gerais da atividade, podemos verificar que a implementação e as diretrizes a serem seguidas seriam as mesmas dos demais empregados domésticos, uma vez que inexistente uma finalidade lucrativa no desempenho da função de caseiro.

CONCEITO

Empregados domésticos são aqueles que prestam serviços de maneira contínua, subordinada, onerosa, com personalidade em um ambiente familiar sem a finalidade lucrativa. A prestação de serviço em questão pode ser a uma pessoa ou a uma família por um período superior a dois dias na semana (artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015).

FUNDAMENTO LEGAL ANALOGIA

Conforme mencionado, por se tratar de uma atividade sem o objetivo de lucro, atrelada a uma pessoa física ou a uma família, de modo geral, as regras a serem observadas serão as da Lei Complementar nº 150/2015.

PERÍMETRO URBANO E RURAL

Cumpra destacar que o desenvolvimento da atividade não se limita a um perímetro urbano, ou seja, por mais que tenhamos atividade desenvolvida em âmbito rural, mantendo-se as características mencionadas anteriormente será caracterizado como trabalhador doméstico para todos os fins.

IDADE MÍNIMA

Por questões de razoabilidade, o Decreto nº 6.481/2008 aprovou a Lista TIP (Lista das Piores formas de Trabalho Infantil), e proíbe a prestação de serviço por menores de idade (18 anos) em âmbito doméstico.

O referido Decreto, que lista as piores formas de trabalho infantil, define, entre elas, a atividade doméstica, que segundo o dispositivo legal, exige esforços físicos intensos, com movimentos repetitivos, exposição ao fogo, sobrecarga muscular, entre outros esforços que podem prejudicar a saúde do empregado. Tais esforços podem trazer problemas de saúde como bursites, tendinites, contusões, fraturas, ferimentos, queimaduras, tonturas, entre outros, conforme apresentado abaixo:

Prováveis Riscos Ocupacionais

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível

Prováveis Repercussões à Saúde

Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Assim sendo, o caseiro/chacreiro, considerado para todos os fins como empregado doméstico, somente pode ser admitido de maneira lícita com idade igual ou superior a 18 anos.

MORADIA

Na hipótese de o fornecimento da moradia ser primordial para o exercício do trabalho, de acordo com a Súmula nº 367 do TST, esse valor não integrará a

remuneração do empregado, pois essa concessão será considerada para o trabalho.

Ou seja, é como se fosse uma ferramenta necessária para a execução das atividades e sem a qual o empregado não consegue executar o trabalho para o qual foi contratado.

Pode ocorrer situações em que o caseiro (empregado que está sendo contratado) vai residir na moradia com a família. Diante dessa situação é importante formalizar, de maneira escrita, diretamente no contrato de trabalho que a prestação de serviço será exclusivamente do empregado citado no contrato e não dos demais membros da família, ainda que estejam residindo no local, justamente para evitar problemas futuros.

Importante observar que o artigo 18, § 4º, da LC nº 150/2015 prevê que o fato do empregador doméstico fornecer moradia ao seu empregado não gera qualquer direito de posse ou de propriedade para o empregado sobre o imóvel.

Dotados de razoabilidade, podemos ainda utilizar por analogia a disposição do artigo 9º, § 3º, da Lei nº 5.889/73, ao apontar que, quando a concessão do imóvel está vinculada ao contrato de trabalho, e há a rescisão deste, o empregado terá o prazo de 30 dias para desocupar o imóvel.

Caso o empregado não desocupe o imóvel no prazo estabelecido, estará sujeito a responder em ação de despejo na esfera civil.

DIREITOS

Consideradas um marco para o Direito do Trabalho, a Emenda Constitucional nº 72/13 bem como a LC nº 150/2015 trouxeram diversos direitos para a categoria dos empregados domésticos. Entre esses, destacam-se:

- indenização compensatória como meio de proteger o empregado dos danos de uma dispensa sem justa causa;
- seguro-desemprego, nos termos do artigo 26 da LC nº 150/2015 e da Resolução CODEFAT nº 754/2015;
- FGTS;
- salário-mínimo;
- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- duração do trabalho normal, não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração de no mínimo 50% para horas extraordinárias;
- férias anuais remuneradas com um terço a mais do que o salário normal;
- salário-maternidade de 120 dias e licença-paternidade de 5 dias;
- aviso prévio;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança e seguro contra acidentes de trabalho;
- vedação de discriminação na admissão do trabalhador com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.

FGTS

No ano 2000 houve a publicação do Decreto nº 3.361/2000 (atualmente revogado pelo Decreto nº 10.011/2019), que autorizava a inclusão do empregado doméstico no FGTS. Isso é, a partir da publicação desse ato, o empregador doméstico poderia, se assim desejasse, recolher a alíquota de 8% de FGTS para o empregado doméstico.

Posteriormente, adveio a EC n° 72/2013 estabelecendo o direito constitucional do FGTS, mas ainda assim, existia a necessidade de regulamentação.

Foi então que com a publicação da LC n° 150/2015, a partir de 01.10.2015, que o recolhimento do FGTS tornou-se obrigatório para todos os empregados domésticos.

Atualmente o recolhimento do FGTS ocorre através da guia DAE, gerado através do eSocial doméstico. A regulamentação está no Manual de Orientação para o Empregador Doméstico - versão de 15.06.2022.

ESOCIAL E SIMPLES DOMÉSTICO

Com as novas diretrizes trazidas pela LC n° 150/2015 foi implementada uma forma de simplificar os recolhimentos e as movimentações por parte dos empregadores domésticos, o chamado Simples Doméstico. A característica maior desse regime foi a unificação de recolhimento de todos os tributos e encargos (incluindo FGTS) que envolvem essa modalidade de contratação.

O artigo 34 da LC n° 150/2015 permanece com a redação inalterada, mesmo após as mudanças sofridas pelo § 1° do artigo 28 da EC n° 103/2019, quanto ao INSS. Dessa forma, o recolhido no Simples Doméstico contemplará:

- 7,5%; 9%; 12% ou 14% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico de acordo com a faixa salarial;
- 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico;
- 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- 8% de recolhimento para o FGTS;
- 3,2% de indenização compensatória (substituição dos 40% em rescisão);
- imposto sobre a renda retido na fonte.

Todos esses recolhimentos são gerados de maneira eletrônica e unificada (DAE) pelo próprio empregador doméstico ou um terceiro, por meio de outorga de poderes, através do eSocial.

ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Inexiste disposição expressa na legislação trabalhista que preveja a obrigatoriedade de homologação da rescisão de contrato de trabalho, inclusive de domésticos. E a LC n° 150/2015, que é a norma específica dos empregados domésticos, também não prevê essa questão.

DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

O empregado possui direito aos seguintes benefícios previdenciários:

- a) salário-maternidade;
- b) aposentadoria;
- c) auxílio-doença previdenciário e acidentário;
- d) salário-família;
- e) auxílio-acidente;

Além disso, seus dependentes fazem jus aos seguintes benefícios:

- a) à pensão por morte;
- b) ao auxílio-reclusão.

De acordo com os artigos 415 e 416 da IN PRES/INSS n° 128/2022, tanto o empregado doméstico quanto os seus dependentes possuem direito à reabilitação profissional.

O referido dispositivo trouxe ainda a inclusão do dependente pensionista inválido, o maior de 16 anos com deficiência, assim como todas as pessoas com deficiência, ainda que os dependentes não tenham vínculo com a Previdência Social.

INSS – SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

O artigo 63 da IN RFB n° 971/2009, o § 1° do artigo 28 da EC n° 103/2019 e artigo 198 do Decreto n° 3.048/99 determinam que a contribuição previdenciária descontada da remuneração dos empregados segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso é calculada de acordo com as alíquotas de 7,5%; 9%; 12% ou 14% sobre o

salário de contribuição, conforme a tabela de faixa salarial publicada anualmente pelo Ministério da Previdência Social, devendo ser respeitados o limite mínimo e máximo do salário de contribuição.

Destaca-se que, para fins de remuneração do empregado doméstico, sempre deve ser observado o salário-mínimo nacional ou o piso salarial da região em que trabalha, se houver.

RECOLHIMENTO COMPLEMENTAR EMENDA CONSTITUCIONAL N° 103/2019

É importante lembrar que, com a publicação da Emenda Constitucional n° 103/2019 (Reforma de Previdência), houve a imposição de que recolhimentos realizados com valor abaixo do mínimo nacional não seriam reconhecidos para fins de tempo de contribuição e carência para obtenção dos benefícios previdenciários. Para que esse período seja computado para todos os fins, é necessário que o segurado (empregado) promova o recolhimento complementar, nos termos do artigo 19-E do Decreto n° 3.048/99, incluído pelo Decreto n° 10.410/2020:

Artigo 19-E. A partir de 13 de novembro de 2019, para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, de carência, de tempo de contribuição e de cálculo do salário de benefício exigidos para o reconhecimento do direito aos benefícios do RGPS e para fins de contagem recíproca, somente serão consideradas as competências cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição.

§ 1° Para fins do disposto no caput, ao segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição será assegurado:

I - complementar a contribuição das competências, de forma a alcançar o limite mínimo do salário de contribuição exigido;

II - utilizar o excedente do salário de contribuição superior ao limite mínimo de uma competência para completar o salário de contribuição de outra competência até atingir o limite mínimo; ou

III - agrupar os salários de contribuição inferiores ao limite mínimo de diferentes competências para aproveitamento em uma ou mais competências até que estas atinjam o limite mínimo.

Para fins de complementação da contribuição, o Ato Declaratório Executivo CODAC n° 005/2020 aponta a utilização do DARF com código 1872.

SALÁRIO-MATERNIDADE PROCEDIMENTO

Caso haja fato gerador (gravidez), a empregada doméstica na condição de caseira também terá direito ao recebimento do salário maternidade, o qual, diferentemente das demais empregadas, será pago diretamente pela Previdência Social, conforme determina o artigo 73, inciso I, da Lei n° 8.213/91.

CONTRIBUIÇÕES POR PARTE DO EMPREGADOR

Seguindo as diretrizes do artigo 101, inciso I, do Decreto n° 3.048/99, o salário-maternidade da empregada doméstica, na condição de caseira, será pago diretamente pela Previdência Social.

Por meio de tese fixada pelo STF, a Procuradoria da Fazenda Nacional publicou o Parecer PGFN/ME/SEI n° 18.361/2020, determinando que, a partir de novembro de 2020, o empregador doméstico é obrigado ao recolhimento apenas do depósito mensal do FGTS (8%) e da multa do FGTS (3,2%) sobre o valor do salário-maternidade, uma vez que não existe mais incidência de INSS patronal sobre o salário-maternidade.

CONTÁBIL



NÃO DEVE OCORRER A RETENÇÃO NA FONTE DO IR NA HIPÓTESE DE “VEICULAÇÃO” DE PROPAGANDA/PUBLICIDADE EM MÍDIA ELETRÔNICA

Recentemente a RFB publicou importante entendimento sobre a retenção do IR em torno da prestação de serviços de propaganda e publicidade.

Conforme consta na Lei n.º 7.450, de 23 de dezembro de 1985, e no artigo 718 do Regulamento do Imposto de Renda, as importâncias pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas por serviços de propaganda e publicidade estão sujeitas à incidência do imposto sobre a renda na fonte à alíquota de um e meio por cento.

Porém uma dúvida recorrente diz respeito ao serviço de veiculação de propaganda ou publicidade em meios digitais, ou através de eletrônicos, como televisores posicionados em determinados lugares com grande fluxo de pessoas, estariam também sujeito a retenção na fonte do IR.

O Fisco esclareceu que a mera veiculação de propaganda e publicidade em televisores instalados em estabelecimentos diversos da contratante não se confunde campanhas de publicidade elaboradas por agências de propaganda.

Segundo o Fisco, as agências que elaboram as propagandas tem now how na arte e técnica publicitária, que, por meio de especialistas, estuda, concebe, executa e distribui propaganda aos veículos de divulgação, por ordem e conta de clientes anunciantes, visando promover a venda de produtos e serviços.

Já a veiculação não realiza artisticamente, intelectualmente um serviço de elaboração, mas tão somente se utiliza de canais que pode ser digitais ou eletrônicos para fazer chegar ao espectador a propaganda elaborada pelas agências.

Assim, em que pese a divulgação e veiculação de propaganda ter como objetivo promover vendas através do alcance de novos clientes, ela não se confunde com o trabalho promovido pelas agências de propaganda, ao qual está sujeito à retenção de que trata o art. 718, inciso II, do RIR/2018.

Concluindo, as importâncias pagas ou creditadas a pessoa jurídica pela prestação de serviços de veiculação de mídia digital por meio de equipamentos eletrônicos de sua propriedade, contendo propaganda ou publicidade elaborada por agências de propaganda, nos termos da SC 30/2022 não estão sujeitas à retenção de que trata o art. 718, inciso II, do RIR/2018.

Entendemos que esse posicionamento vale também para a veiculação de propaganda e publicidade em sites e outros meios digitais que em sua essência apenas veiculam (repassam o conteúdo através de um espaço digital) a mensagem não sendo responsáveis pela criação da publicidade em si.

Referência SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 30, DE 14 DE JULHO DE 2022

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.212,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.427,35	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 828,37)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.858,17	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.858,18 até R\$ 3.097,26	O que exceder a R\$ 1.858,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.486,53
Acima	R\$ 3.097,26	O valor da parcela será de R\$ 2.106,08 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 1.212,00
----------------	--	--------------

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	30	24	31	25	26	27
28						29
Feriados	12 - Nossa Senhora Aparecida					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/10	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/10	FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO
10/10	IPI - Competência 08/2022 - 2402.20.00
14/10	ESOCIAL - Competência 09/2022 EFD REINF - Competência 08/2022 DCTF WEB - Competência 09/2022
17/10	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 09/2022 SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2022
20/10	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 08/2022 DARF DCTF Web - Competência 09/2022 IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL
24/10	DCTF - Competência 08/2022
25/10	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/10	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Colaboradores (Opcional)
	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: LIBER CONSULTORIA. Edição, 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. 4791



Liber Consultoria

Fone: (31) 2513-6600 | (31) 2513-6606
www.liberconsultoria.com