



Aristeu Zago

CRC/PR 031725/0-9

Ricardo A. Nassar

CRC/PR 054071/0-4

Sérgio C. Zago

CRC/PR 020581/0-9

(44)3016-4192

contato@escrioriozago.com.br

Av. Capitão Índio Bandeira (Térreo), 141 - Centro - 87301-000 - Campo Mourão/PR

JUNHO/2013

ENCARTE

EMENDA CONSTITUCIONAL CONFERE NOVOS DIREITOS À CATEGORIA DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS



Destaques do Mês

DESONERAÇÃO
DA FOLHA
MP Nº 612
DETERMINA
NOVAS REGRAS

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
PERSONAL TRAINER, GINÁSTICA
LABORAL, PRÁTICAS ESPORTIVAS,
AVALIAÇÃO FÍSICA E POSTURAL.
VEDAÇÃO NO SIMPLES NACIONAL

MODERNIZAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DE
MERCADORIAS - CRIAÇÃO DO SISTEMA
NACIONAL DE IDENTIFICAÇÃO,
RASTREAMENTO E AUTENTICAÇÃO
DE MERCADORIAS OU BRASIL-ID

SIMPLES
NACIONAL
INSTALAÇÕES,
EMPREITADA

DIPJ 2013
APROVADO O
PGD E AS
REGRAS PARA
APRESENTAÇÃO

PESSOAL



DESONERAÇÃO DA FOLHA - MP Nº 612 DETERMINA NOVAS REGRAS

Foi publicada no Diário Oficial Extra, a Medida Provisória nº 612, de 04/04/2013, que entre outras medidas, altera a Lei nº 12.546/2011, no que tange à desoneração da contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha de pagamento.

A partir de Janeiro de 2014 até Dezembro de 2014, as empresas com as atividades abaixo listadas, contribuirão sobre o valor da receita bruta, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/91, à alíquota de 2%:

- as empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros por fretamento e turismo municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional, enquadradas na classe 4929-9 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0;

- as empresas de transporte ferroviário de passageiros, enquadradas nas subclasses 4912-4/01 e 4912-4/02 da CNAE 2.0;

- as empresas de transporte metroferroviário de passageiros, enquadradas na subclasse 4912-4/03 da CNAE 2.0;

- as empresas que prestam os serviços classificados na Nomenclatura Brasileira de Serviços (NBS), instituída pelo Decreto nº 7.708/2012, nos códigos 1.1201.25.00, 1.1403.29.10, 1.2001.33.00, 1.2001.39.12, 1.2001.54.00, 1.2003.60.00 e 1.2003.70.00;

- as empresas de construção de obras de infraestrutura, enquadradas nos grupos 421, 422, 429 e 431 da CNAE 2.0;

- as empresas de engenharia e arquitetura enquadradas no grupo 711 da CNAE 2.0; e

- as empresas de manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos enquadrados nas classes 3311-2, 3312-1, 3313-9, 3314-7, 3319-8, 3321-0 e 3329-5 da CNAE 2.0.

Importante! Para as empresas com atividade de Construção Civil abrangidas pela regra da desoneração, observa-se que serão aplicadas às mesmas as seguintes regras:

I) para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) a partir do dia 1º de abril de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária ocorrerá aplicando-se a regra da desoneração, até o seu término;

II) para as obras matriculadas no CEI até o dia 31 de março de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária não será na forma da desoneração, até o seu término, ou seja, o recolhimento da contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha de pagamento permanecerá normal; e

III) no cálculo da contribuição incidente sobre a receita bruta, serão excluídas da base de cálculo, além das situações dispostas no art. 9º da Lei nº 12.546/11, as receitas provenientes das obras com matrícula CEI emitidas até 31/03/2013.

É importante notar que a construção civil já havia sido contemplada pela MP 601/12, havendo, com a MP 612/13, o alargamento para obras de infraestrutura e serviços de engenharia e arquitetura. Todavia, ao mesmo tempo que a MP 612/13 amplia os setores de atividade da construção civil, ela restringe benefícios daqueles previstos anteriormente com a MP 601/12, de acordo com a data de emissão da matrícula CEI.

Isso ocorreu com a inserção, no aludido art. 7º da lei 12.546/11, do § 7º, o qual disciplina o recolhimento de obras de construção civil dos grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0, inseridos na desoneração desde a edição da MP 601/12

(construção de edifícios, instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções, obras de acabamento e outros serviços especializados para construção, respectivamente).

Para tais serviços, como há obras com matrículas no CEI antes e depois da vigência da MP nº 601/12 (que trouxe a inclusão desses setores da construção civil), a MP 612/13 veio a elucidar as dúvidas quanto ao recolhimento previdenciário. Em tese, a solução é simples: para matrículas no CEI anteriores à vigência da nova regra, ou seja, obtidas antes de 1º de abril de 2013, o recolhimento previdenciário é feito com base na folha de pagamento, até seu término. Para matrículas a partir de 1º de abril de 2013, cabe o recolhimento na forma substituída, sobre o faturamento.

A partir de Janeiro de 2014 até Dezembro de 2014, as empresas com as atividades abaixo listadas, contribuirão sobre o valor da receita bruta, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/91, à alíquota de 1%:

- empresas que realizam operações de carga, descarga e armazenagem de containeres em portos organizados, enquadrados nas classes 5212-5 e 5231-1 da CNAE 2.0;

- de transporte aéreo de passageiros e de carga não regular (táxi-aéreo), nos termos da Lei nº 7.565/1986, enquadradas na classe 5112-9 da CNAE 2.0;

- de transporte rodoviário de cargas, enquadradas na classe 4930-2 da CNAE 2.0;

- de agenciamento marítimo de navios, enquadradas na classe 5232-0 da CNAE 2.0;

- de transporte por navegação de travessia, enquadradas na classe 5091-2 da CNAE 2.0;

- de prestação de serviços de infraestrutura aeroportuária, enquadradas na classe 5240-1 da CNAE 2.0;

- de transporte ferroviário de cargas, enquadradas na classe 4911-6 da CNAE 2.0; e

- jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens de que trata a Lei nº 10.610/2002, enquadradas nas classes 1811-3, 5811-5, 5812-3, 5813-1, 5822-1, 5823-9, 6010-1, 6021-7 e 6319-4 da CNAE 2.0.

Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins desta norma, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário por qualquer plataforma, inclusive em portais de conteúdo da Internet.

Para os fins da contribuição prevista nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011, considera-se empresa a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso.

Importante! As empresas para as quais a substituição da contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento pela contribuição sobre a receita bruta, estiver vinculada ao seu enquadramento no CNAE, deverão considerar apenas o CNAE relativo a sua atividade principal, assim considerada aquela de maior receita auferida ou esperada, não lhes sendo aplicado a regra da proporção prevista no § 1º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011.

Ressalta-se, contudo, que para os fins acima, a base de cálculo da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) será a receita bruta da empresa relativa a todas as suas atividades.

Por fim, a Medida Provisória nº 612/2013 ainda altera a regra da desoneração para indústrias, alterando a lista de códigos na Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM's) constante do Anexo I da Lei nº 12.546/2011, incluindo e excluindo produtos fabricados da regra da desoneração.

FISCAL

MODERNIZAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DE MERCADORIAS CRIAÇÃO DO SISTEMA NACIONAL DE IDENTIFICAÇÃO, RASTREAMENTO E AUTENTICAÇÃO DE MERCADORIAS OU BRASIL-ID

O Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ) e o Secretário da Receita Federal do Brasil, na sua 149ª reunião ordinária, tendo em vista o acordo de cooperação técnica firmado em 31 de agosto de 2009 e publicado no DOU de 05/11/2009 entre o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), a Receita Federal, os Estados e o Distrito Federal da União por intermédio de suas Secretarias de Fazenda, Finanças, Tributação ou Receita e considerando a necessidade de propiciar, no âmbito do Governo, maior controle da industrialização, comercialização, circulação de mercadorias e prestação de serviços, no intuito de reduzir a sonegação fiscal, o contrabando, o descaminho, a falsificação e furto de mercadorias no País, promovendo, portanto, um ambiente de concorrência leal, celebraram o Convênio ICMS nº 12/2013, que institui o Sistema Nacional de Identificação, Rastreamento e Autenticação de Mercadorias (Brasil-ID), com a finalidade de desenvolver e implantar uma infraestrutura tecnológica que garanta a identificação, o rastreamento e a autenticação de mercadorias em circulação no país, com o intuito de padronizar, unificar, integrar, simplificar, desburocratizar e acelerar o processo de produção, logística e de fiscalização de mercadorias.

O sistema Brasil-ID utilizará os seguintes artefatos:

I) O Chip-BrID, dispositivo eletrônico que utiliza a tecnologia de Identificação por Radiofrequência - RFID com requisitos de segurança, para fins de identificação, rastreamento e autenticação de mercadorias;

II) O Leitor-BrID, dispositivo RFID responsável por estabelecer comunicação de gravação e leitura nos chips-BrID;

III) A Aplicação-BrID, assim definido os componentes de software que atuam no contexto do Brasil-ID;

IV) A Operadora-BrID, responsável pelos serviços disponibilizados no âmbito do Brasil-ID;

V) Cartão de Documentos Fiscais Eletrônicos (CDF-e);

VI) Identificador de Veículo de Carga Eletrônico (IVC-e), que será utilizado para identificar um veículo de carga e a vinculação da carga deste veículo aos documentos gravados em um CDF-e;

VII) Lacre de Transporte de Carga Eletrônico (LTC-e), que será utilizado para vincular a carga a um CDF-e e a um IVC-e;

VIII) Identificador de Embalagem de Transporte Eletrônico - IET-e, que será utilizado para fins de identificação eletrônica de embalagens de transporte, retornáveis ou não, e vinculação ao CDF-e, ao IVC-e e, opcionalmente, ao LTC-e;

IX) Identificador de Produto Eletrônico - IP-e, que será utilizado para fins de identificação e autenticação de produtos e mercadorias.

A cláusula terceira do Convênio ICMS nº 12/2013 instituiu também o Comitê Certificador Designado do Brasil-ID (CCD Brasil-ID), responsável pela habilitação de empresas, produtos, subprodutos e serviços relacionados às tecnologias e serviços no âmbito do Brasil-ID, em todo o território nacional.

Caberá ao CCD Brasil-ID habilitar:

- I) Chip-BrID;
- II) Leitor-BrID;
- III) Aplicação-BrID;
- IV) Operadoras-BrID.

De acordo com a cláusula quinta, o Convênio ICMS nº 12/2013 entrou em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União (12/04/2013), produzindo efeitos a partir do primeiro dia do segundo mês subsequente ao da publicação, ou seja, a partir de 1º de junho de 2013.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PERSONAL TRAINER, GINÁSTICA LABORAL, PRÁTICAS ESPORTIVAS, AVALIAÇÃO FÍSICA E POSTURAL. VEDAÇÃO NO SIMPLES NACIONAL

10ª REGIÃO - SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 15, DE 7 DE MARÇO DE 2013 - DOU 04/04/2013.

ASSUNTO: Simples Nacional

EMENTA: SIMPLES NACIONAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE PERSONAL TRAINER, GINÁSTICA LABORAL, PRÁTICAS ESPORTIVAS, AVALIAÇÃO FÍSICA E POSTURAL. VEDAÇÃO. As atividades de prestação de serviços de personal trainer, ginástica laboral, práticas esportivas, avaliação física e postural, por caracterizarem exercício de atividade intelectual e de natureza técnica, bem como exercício de atividade desportiva, impedem a opção pelo Simples Nacional ou a permanência nele, nos termos do inciso XI do art. 17 da Lei Complementar nº 123, de 2006.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 17, XI e art. 18, § 5º-D.

SIMPLES NACIONAL INSTALAÇÕES, EMPREITADA

9ª REGIÃO - SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 35, DE 8 DE MARÇO DE 2013 - DOU 04/04/2013.

Assunto: Simples Nacional

Ementa: SIMPLES NACIONAL. INSTALAÇÕES, EMPREITADA.

A microempresa ou a empresa de pequeno porte prestadora de serviços de pintura predial e outros de natureza e modo de execução análogos, que têm por finalidade manter, conservar ou embelezar obra existente, ou aumentar-lhe a utilidade, é tributada na forma do Anexo III da Lei Complementar nº 123, de 2006.

Os serviços de acabamento de obra nova, tais como revestimentos, pintura e instalações em geral, se executados pela empresa contratada para a execução da obra ou por terceiro cuja atividade principal seja de construção civil, são tributados na forma do Anexo IV. Se executados por terceiro cuja atividade principal seja de manutenção, instalação ou conservação em geral, são tributados na forma do Anexo III.

Dispositivos Legais: Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18, § 5ºC.

EMENDA CONSTITUCIONAL CONFERE NOVOS DIREITOS À CATEGORIA DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS

DIREITOS

• Os domésticos serão iguados aos demais trabalhadores com registro pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)?

Sim. Os contratos vigentes deverão ser atualizados de acordo com a nova lei, mas ela não é retroativa. Ou seja, os direitos adquiridos agora não poderão ser exigidos em relação a períodos anteriores à nova norma.

• Que direitos a nova lei cria?

DIREITOS JÁ ASSEGURADOS (válidos a partir de 03/04/2013);

- Salário mínimo (cujo valor pode variar de acordo com o piso regional de Estado para Estado).

- Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

- O que exceder essa jornada deverá ser pago como hora extra com pelo menos 50% superior ao normal, desde que a jornada máxima diária seja de 10 horas.

- Descanso mínimo de uma hora e máximo de duas horas para jornadas superiores a 6 horas; para as inferiores, descanso mínimo de 15 minutos.

- Reconhecimento de eventuais convenções e acordos coletivos de trabalho.

- A lei também veda diferenças de salários entre domésticos do mesmo empregador e proíbe a discriminação salarial de deficientes.

DIREITOS QUE PRECISAM DE REGULAMENTAÇÃO (só valem depois que as decisões forem publicadas).

- FGTS: percentual sobre a remuneração.

- Indenização em caso de demissão sem justa causa.

- Seguro-desemprego: serão cinco parcelas.

- Adicional noturno: percentual sobre a hora trabalhada das 22h às 5h. A hora noturna tem 52 min 30 seg diferente da diurna.

- Creche e pré-escola para os filhos de até 5 anos.

- Salário-família pago ao dependente.

- Seguro contra acidente do trabalho.

PRAZOS

• A nova lei já vale?

Sim, ela foi promulgada pelo Congresso. Por ser uma PEC (Proposta de Emenda Constitucional), a medida não passa por sanção presidencial para entrar em vigor.

• A lei já começa a valer a partir da publicação no Diário Oficial da União?

Sim, embora ainda haja necessidade de regulamentação de alguns pontos, como o pagamento de FGTS, seguro-desemprego, salário-família e adicional noturno.

• Os direitos se aplicam a contratos de trabalho assinados antes da nova lei?

Sim. Os contratos vigentes terão de ser ajustados à nova lei, mas ela não é retroativa. Ou seja, direitos adquiridos agora não poderão ser exigidos em relação a períodos anteriores à lei.

• A partir de quando será obrigatório recolher FGTS?

Há discordâncias. Alguns especialistas orientam esperar a regulamentação para o início dos depósitos, outros defendem o começo imediato para evitar risco de processo trabalhista futuro.

• Há questões que só serão decididas depois em negociação entre os sindicatos das trabalhadoras e o patronal? Ou já está tudo decidido?

Os sindicatos deverão se organizar para pleitear direitos para os empregados. A partir daí, pode haver uma negociação para estipular, por exemplo, direitos como a estabilidade para a gestante, que tem 4 meses de recesso após o parto. A questão da hora extra também deve ser

negociada.

BENEFICIADOS

• O que é exatamente um trabalho doméstico, quais são as obrigações e os limites? Há leis que definem isso?

A lei nº 5.859, de 1972, define o trabalhador doméstico como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial.

O empregado doméstico pode ser ativado para tudo que diz respeito à manutenção da casa. Em princípio, ele pode se negar a prestar serviços que vão contra essa finalidade, como, por exemplo, auxiliar seu empregador em sua atividade profissional.

• Quais os profissionais beneficiados?

Todos os funcionários que prestem serviços domésticos, incluindo jardineiros, motoristas e babás.

• Pedreiros autônomos contratados por uma semana também estão incluídos na nova lei?

O trabalho dos pedreiros não é caracterizado como serviço doméstico e, assim, não se enquadra na nova lei.

• Como fica o trabalho da diarista? Quantos dias por semana ela pode trabalhar sem ser registrada?

Não muda. Ela pode trabalhar no máximo dois dias por semana sem ser registrada.

• Muda algo para as diaristas que vão até duas vezes por semana e não têm vínculo empregatício?

Nada muda. As diaristas só poderiam pleitear direitos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho em condições muito específicas que comprovem relação de subordinação e dependência. Por exemplo, quando o empregado trabalha há muito tempo nessa condição e recebe salários, ordens, cumpre regularmente a jornada e não pode ser substituído, a relação trabalhista pode ser caracterizada como vínculo empregatício. Como no caso das babás, por exemplo.

• Cuidadoras de idosos deverão seguir as mesmas regras?

Sim. Elas valem para todo trabalhador atrelado ao serviço de uma residência, independente da nomenclatura.

• Como ficará o trabalho de caseiro que reside na chácara? O patrão pode exigir que o funcionário abra uma microempresa de prestação de serviços? A moradia pode ser cobrada?

Não se poderá exigir a abertura de empresa, pois o funcionário exerce um trabalho pessoal. Nesse caso, a abertura de uma empresa seria uma fraude à legislação. A questão também dependerá de regulamentação, mas o caseiro terá que ter jornada estipulada, o restante será entendido como descanso, pois ele não fica, de fato, 24 horas trabalhando.

HORAS TRABALHADAS

• Qual é a jornada de trabalho?

A jornada é de 44 horas semanais, sendo no máximo 8 horas por dia.

• As quatro horas que o empregado doméstico deveria cumprir no fim de semana podem ser descontadas das horas extras se não forem utilizadas?

Elas não podem ser descontadas, ou acarretarão em prejuízo do salário. Além disso, a jornada é de no máximo 8 horas por dia. Nada impede que o empregador estipule uma jornada de 6 dias por semana e 7 horas e 20 minutos por dia.

• Como comprovar a jornada do empregado? É possível solicitar que o condomínio registre a hora de entrada e saída da empregada doméstica?

O empregador precisa ter um caderno para anotar o horário de entrada e saída, que a empregada deve assinar. O condomínio pode ter um controle paralelo para fiscalizar as horas extras e se, de fato, as horas conferem com

a jornada real.

- É possível dar ao funcionário duas horas de intervalo para refeição? Nesse período, ele pode permanecer dentro da residência ou tem que sair?

É possível conceder duas horas de intervalo, a legislação autoriza. Esse intervalo independe se o funcionário fica dentro da casa ou sai dela. O que não pode acontecer é o empregador usar a força de trabalho na hora do intervalo.

- No período noturno, como fica o intervalo para refeição se o contratado começa a trabalhar a partir das 22h?

Da mesma forma: jornada até 6 horas com intervalo de 15 minutos e superior a 6 horas, com intervalo de, no mínimo, 1 hora. As partes devem convencionar quando o descanso ocorrerá.

- Se a empregada está na sua casa, mas não está trabalhando, isso conta como hora extra?

Se a funcionária não estiver a trabalho, não pode ser caracterizada como hora extra nem jornada efetiva. Mas o empregador não pode se beneficiar do trabalho quando o funcionário não estiver a serviço.

- Como fica o caso da doméstica que dorme no trabalho? O período em que ela está dormindo conta como adicional noturno?

O período de sono não conta. O que conta é o trabalho efetivo. Cabe ao empregador manter o controle dessa jornada.

- Muda algo em relação a folgas semanais e aos dias de férias previstos anteriormente? Como é o período de descanso?

Pela CLT, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, no mínimo, 11 horas entre cada jornada de trabalho. O descanso semanal é de 24 horas seguidas. Ainda segundo a CLT, o trabalhador tem direito a uma hora de descanso por dia se a jornada diária for maior que 6 horas. Se a jornada diária for de até 6 horas, o descanso deverá ser de 15 minutos após 4 horas de trabalho. Os intervalos não contam como hora trabalhada.

O empregador precisa fazer um registro que preveja uma jornada que não ultrapasse 8 horas diárias e 44 horas semanais. O que ultrapassar é hora extra e precisará ser pago como tal. As horas extras, pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estão limitadas a 2 horas por dia. Mais do que isso seria possível só por acordo coletivo (entre sindicatos patronal e dos empregados) aceito pelo Ministério do Trabalho.

O artigo 59 da CLT permite que o empregado trabalhe 2 horas a mais, mas o compensa através de acordo individual.

- É possível fazer um contrato de meio período, trabalhando menos que as 44 horas semanais? Por exemplo, apenas 4 horas por dia?

A legislação prevê uma modalidade de contrato que é por hora (nem diarista, nem mensalista) e, se fosse esse o caso, seria possível. Não é permitido, porém, alterar um contrato vigente para essa modalidade, pois a legislação não permite redução de salário.

- É legal, nesse caso, pagar meio salário mínimo recolhendo todos os encargos trabalhistas sobre esse valor?

Sim. A lei dá o parâmetro máximo, de 8 horas diárias e 44 horas semanais, mas pode se fazer um contrato de menos horas, com salário proporcional. Mas o salário não pode ser inferior ao mínimo estipulado por região.

- Pode haver compensação de horas de trabalho? Por exemplo, se o empregado trabalha menos em um dia, pode trabalhar mais no outro? Ou, ao contrário, se trabalhar mais em um dia, pode trabalhar menos no outro, evitando-se que o patrão pague hora extra?

Pode haver compensação de horas dentro de uma mesma semana quando a jornada não ultrapassar 44 horas semanais nem 8 horas diárias, desde que haja concordância

do empregado. Em alguns casos de convenção coletiva (acordo feito com o sindicato dos trabalhadores), existe a permissão de extensão da jornada diária para até 10 horas, mas isso não se aplica, ao menos por enquanto, à categoria dos domésticos.

- Uma babá que dorme no local do emprego e atende a criança durante a noite deverá receber hora extra? E se a mãe cuidar da criança à noite?

Caso atenda durante a noite, a babá deve receber hora extra pelo trabalho noturno, que, inclusive, será mais cara que a hora extra diurna (pelo adicional noturno), a menos que tenha uma jornada que comece mais tarde (nesse caso, o adicional noturno continua valendo sobre o valor da hora regular). O mesmo não acontece se a mãe cuidar do bebê.

- Se uma empregada doméstica trabalha 3 dias semanais, ou seja 24 horas por semana, com a carteira assinada com o salário mínimo, ela terá direito ao FGTS e férias de 30 dias e outros direitos de um empregado com 44 horas semanais?

Sim, pois passa a haver vínculo empregatício quando a jornada do trabalhador é superior a 2 dias por semana. Se o contrato já estiver assinado, não será possível redução do salário ainda que a jornada de trabalho seja inferior à de 44 horas semanais, pois a Constituição e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) proíbem redução salarial. Se for uma contratação nova, é possível fazer um contrato de menos horas, com salário proporcional desde que não seja inferior ao salário mínimo estabelecido.

- Há um máximo de horas extras permitido por lei ao dia?

Sim. O funcionário só pode fazer 2 horas extras ao dia, no máximo, além da jornada de 8 horas diárias. Em casos de exceção (uma festa, por exemplo), o empregador pode solicitar mais que esse limite de horas extras, mas é preciso respeitar o descanso mínimo de 11 horas para que o funcionário retorne ao trabalho após a saída nesse dia.

- Quais são os detalhes para o cálculo da hora noturna?

Além de custar 20% mais que a hora diurna normal, a hora noturna, válida para a jornada de 22h às 5h, é "mais curta". Ou seja, em vez de 60 minutos, ela tem duração de 52 minutos e 30 segundos. Essa diferença foi estabelecida para dar ao trabalhador uma compensação pelo trabalho noturno, considerado mais penoso.

- É possível que o trabalhador cumpra uma jornada mista, parte diurna e parte noturna?

Sim. Nesse caso, é preciso observar as especificidades de remuneração de horas diurnas e noturnas. A hora noturna vale para trabalho das 22h às 5h, tem valor 20% maior que o da hora diurna normal e vale 52 minutos e 30 segundos, em vez de 60 minutos. Essa diferenciação é feita para dar uma compensação ao funcionário com jornada noturna, considerada mais penosa.

VALOR DA REMUNERAÇÃO

- Há um piso para a categoria?

O salário mínimo nacional é de R\$ 678,00 para uma jornada de 44 horas semanais, a categoria segue o piso regional e deve ser verificado o valor em cada estado.

- Como se estabelecerá o salário de uma diarista?

A nova lei se aplica apenas a trabalhadores com vínculo empregatício, que existe quando a frequência de trabalho é superior a dois dias por semana. Portanto, as diaristas não estão enquadradas.

- Quem já paga valor bem acima do salário mínimo registrado em carteira poderá fazer alguma espécie de ajuste desse valor para baixo e transformar parte do salário atual em hora extra?

Não. Essa medida é vedada pela Constituição. Se o empregador fizer isso, poderá ser alvo de uma reclamação trabalhista.

CONTÁBIL



DIPJ 2013 - APROVADO O PGD E AS REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

Através da publicação da Instrução Normativa RFB nº 1344/2013 no DOU de 10/04/2013, ficou aprovado o programa gerador e as instruções para preenchimento da Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ 2013).

PGD e Obrigatoriedade de Assinatura Digital:

O programa gerador da DIPJ 2013 é de reprodução livre e já está disponível para download no site da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

As declarações geradas pelo programa gerador da DIPJ 2013 deverão ser apresentadas por meio da Internet, com a utilização do programa de transmissão Receitanet, sendo obrigatória a assinatura digital, mediante a utilização de certificado digital válido.

Obrigatoriedade de Apresentação:

Todas as pessoas jurídicas, inclusive as equiparadas, deverão apresentar a DIPJ 2013 de forma centralizada pela matriz.

Quem não está Obrigado à Apresentação:

A obrigatoriedade de apresentação não se aplica:

I) às pessoas jurídicas optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;

II) aos órgãos públicos, às autarquias e às fundações públicas; e

III) às pessoas jurídicas inativas de que trata a Instrução Normativa RFB nº 1306, de 27 de dezembro de 2012.

Destacamos que a DIPJ 2013 deverá ser apresentada, também, pelas pessoas jurídicas extintas, cindidas parcialmente, cindidas totalmente, fusionadas ou incorporadas.

Prazo de Entrega:

As declarações geradas pelo programa gerador da DIPJ 2013 devem ser apresentadas no período de 2 de maio até as 23h 59min 59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, do dia 28 de junho de 2013.

É oportuno salientar que as declarações geradas pelo programa gerador da DIPJ 2013, pelas pessoas jurídicas extintas, cindidas parcialmente, cindidas totalmente, fusionadas, incorporadoras ou incorporadas, devem ser apresentadas até as 23h 59min 59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, do último dia útil do mês subsequente ao do evento.

Penalidades:

A apresentação da DIPJ 2013 após o prazo original, ou a sua apresentação com incorreções ou omissões, sujeita o contribuinte às seguintes multas:

I) de 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) informado na DIPJ 2013, ainda que integralmente pago, no caso de falta de entrega dessa declaração ou de sua entrega depois do prazo, limitada a 20% (vinte por cento), observado o valor da multa mínima; e

II) de R\$ 20,00 (vinte reais) para cada grupo de 10 (dez) informações incorretas ou omitidas.

As multas serão reduzidas:

I) a 50% (cinquenta por cento), quando a declaração for apresentada depois do prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; e

II) a 75% (setenta e cinco por cento), se houver a apresentação da declaração no prazo fixado em intimação.

Por fim, lembramos que a multa mínima a ser aplicada será de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.247,70	08%
de 1.247,71 até 2.079,50	09%
de 2.079,51 até 4.159,00 (Teto máximo, contribuição de R\$ 457,49)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.090,43	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.090,44 até R\$ 1.817,56	O que exceder a R\$ 1.090,43 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 872,34.
Acima	R\$ 1.817,57	O valor da parcela será de R\$ 1.235,91 invariavelmente.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.710,78	Isento	R\$ 0,00
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5 %	R\$ 128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15 %	R\$ 320,60
De 3.418,60 até 4.271,59	22,5 %	R\$ 577,00
Acima de 4.271,59	27,5 %	R\$ 790,58
Dedução de dependente:	-	R\$ 171,97

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
Limite Faixa	Valor
Até 646,55	33,16
Superior a 646,55 e igual ou inferior a 971,78	23,36

INSS			
FACULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 678,00	20%	R\$ 135,60
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 678,00	11%	R\$ 74,58
VALOR MÁXIMO	R\$ 4.159,00	20%	R\$ 831,80

SUJEITO A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/06	FGTS CAGED
10/06	IPI - Competência 05/2013 - 2402.20.00
14/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2013
17/06	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2013
20/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 04/2013 GPS (Empresa) - Competência 05/2013 SIMPLES NACIONAL
25/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
28/06	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS
	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: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAGO. 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: 050 exemplares - Cod. 02139



www.escriptoriozago.com.br
(44)3016-4192
contato@escritoriozago.com.br