



Aristeu Zago
CRC/PR 031725/O-9

Ricardo A. Nassar
CRC/PR 054071/O-4

Sérgio C. Zago
CRC/PR 020581/O-9

(44)3016-4192

contato@escritoriozago.com.br

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

AGOSTO/2015

ENCARTE

PEC DAS DOMÉSTICAS

O QUE É A PEC DAS DOMÉSTICAS?

Lei que garante direitos trabalhistas dos empregados domésticos idênticos aos dos demais trabalhadores.

VALE PARA QUEM?

Empregadas, jardineiros, motoristas e babás.
As regras valerão para os novos contratos e para os que estão em vigor.

O QUE ELES GANHARÃO?

- Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS);
- Seguro-desemprego;
- Adicional noturno;
- Auxílio-creche;
- Salário-família;
- Jornada de 44 horas semanais (oito horas diárias);
- Pagamento de hora extra em valor, no mínimo, 50% acima da hora normal.

A PARTIR DE QUANDO?

Alguns direitos entraram em vigor imediatamente após a aprovação do texto em 02/06/2015, como a jornada máxima diária e o pagamento de horas extras. Outros necessitam de regulamentação, como o seguro-desemprego e o FGTS obrigatório.



Destaques do Mês

PLANO DE CARGOS
E SALÁRIOS

ATENDIMENTO
À FISCALIZAÇÃO

SIMPLES NACIONAL
VEDAÇÃO À
PARTICIPAÇÃO NO
CAPITAL DE OUTRA
PESSOA JURÍDICA (SCP)

IMUNES E ISENTAS
OBRIGATORIEDADE
DE ENTREGA DE
ECD E ECF

PESSOAS JURÍDICAS
PRESTADORAS
DE SERVIÇO
DE PORTARIA

PESSOAL

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O Plano de Cargos e Salários tem como principal objetivo o equilíbrio interno da empresa por meio da definição das funções, deveres e responsabilidades de cada empregado, objetivando a valorização do trabalho com a promoção e adequação salarial, de acordo com a competência profissional de cada um.

Outro objetivo do Plano de Cargos e Salários é garantir aos empregados o reconhecimento de seus trabalhos, de acordo com o seu desempenho, sem violar os preceitos legais de equiparação salarial, garantidas pela Constituição Federal e CLT.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL:

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente, função idêntica na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparado. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões "paragônados e comparados".

Sendo assim, para que ocorra a equiparação de salário, conforme dispõe o artigo 461º da CLT, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos:

IGUAL EMPREGADOR:

No artigo 2º da CLT considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

A equiparação salarial, também poderá ser alegada entre trabalhadores do mesmo grupo econômico, ou seja, nos casos em que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estejam sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas.

Também são equiparados ao empregador, para fins da equiparação salarial, o profissional liberal, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

IDÊNTICA FUNÇÃO:

A identidade de função quer dizer que paradigma e equiparado devem exercer a mesma atividade, sendo irrelevante o nome da função dada pelo empregador.

Com o entendimento acima, a Súmula 06, III do TST menciona que a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

TRABALHO DE MESMO VALOR:

Trabalho de igual valor é aquele realizado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 02 (dois) anos conforme preconiza o artigo 461º, § 1º da CLT.

Para este conceito, a produtividade está ligada a quantidade, enquanto perfeição técnica à qualidade do serviço realizado.

No que tange ao tempo de serviço entre o paradigma e o equiparado não superior a dois anos, previsto no artigo supra, não deve ser contada como tempo de serviço ou tempo de emprego, mas, sim tempo de função, conforme dispõe o inciso II da Súmula 06 do TST.

MESMA LOCALIDADE:

O conceito para "mesma localidade" é um pouco mais amplo, pois sai do mesmo estabelecimento comercial ou grupo econômico. Tal conceito vai um pouco mais longe, ou seja, quer dizer mesmo município, ou municípios distintos pertencentes à mesma região metropolitana, conforme preceitua o inciso X da Súmula 06 do TST.

SIMULTANEIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO:

Para que a equiparação salarial possa ser configurada, em algumas oportunidades paradigma e equiparado devem trabalhar juntos, ou seja, deve haver a simultaneidade da prestação de serviços.

Vale frisar que não basta uma mera eventualidade de prestação de serviço para caracterizar a equiparação salarial, a simultaneidade da prestação de serviço deve ser de certa forma habitual.

ENQUADRAMENTO SALARIAL:

São visíveis os motivos pelos quais o artigo 461º da CLT enumera os requisitos para que se torne exigível a equiparação salarial.

Como visto, a CLT traz limites ao direito à equiparação salarial, pois somente àqueles que tenham como paradigma empregado e que também trabalhem para o mesmo empregador; incumbido das mesmas funções; com trabalho de igual valor (com igual produtividade e mesma perfeição técnica); e na mesma localidade.

Frisa-se que as exigências do "caput" do artigo 461º da CLT cumulativas, de forma que devem estar todas presentes no caso concreto para que seja possível a equiparação salarial.

ESTRUTURA DE CARGOS:

Para o Plano de Cargos e Salários, sugere-se ao empregador fazer a avaliação dos cargos, como segue:

Etapas:

1. Descrever todos os cargos existentes na organização.

2. Analisar e classificar os respectivos cargos, de forma lógica.

3. Avaliar os cargos, em relação ao justo salário.

Cumprida esta fase o empregador irá obter a posição hierárquica de uma estrutura de cargos e salários da organização.

Para a descrição de todos os cargos, será necessária uma entrevista individual (ou remete-se um questionário escrito) aos respectivos ocupantes, determinando, assim, suas características.

Para se descrever um determinado cargo sugerem-se três questionamentos básicos:

1. O que você faz?

2. Como você faz isso?

3. Por que você faz isso?

O que você faz: serve para avaliar todas as atividades desenvolvidas pelo empregado na realização de um determinado trabalho.

Como você faz: são os meios usados pelo empregado para executar determinado trabalho.

Porque faz: justifica a finalidade do cargo. Normalmente se utiliza palavras como: a fim de, para, com a finalidade de, produzindo, etc.

Por meio dos passos acima será possível descrever qualquer cargo dentro da empresa.

ESTRUTURA DE SALÁRIOS:

Conforme já citado e agora enfatizado, um dos objetivos do Plano de Cargos e Salários é garantir aos empregados o reconhecimento de seus trabalhos, de acordo com seu desempenho e competência profissional de cada um, sem violar os preceitos legais de equiparação salarial, garantidas pela Constituição Federal e CLT.

A determinação dos salários de cada cargo será baseada nos conhecimentos exigidos para a função, complexidades das atividades desenvolvidas e responsabilidades pela execução de tarefas ou apresentação de resultados específicos esperados de cada cargo.

Serão determinados de forma a serem competitivos quando comparados com os padrões de mercado de empresas que tenham situação econômico-financeira semelhante à adotada ao plano.

HOMOLOGAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS:

Conforme preceitua a Súmula 06, inciso I do TST, para que o Plano de Cargos e Salários seja válido deverá ser homologado perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

FISCAL



ATENDIMENTO À FISCALIZAÇÃO

CUIDADOS E PROCEDIMENTOS:

Durante uma fiscalização tributária, intima-se o contribuinte para que preste informações ao Fisco.

Em muitas hipóteses, porém, a prestação de tais informações pode se traduzir como que na "confissão" ou na entrega de documentos comprovadores da prática de crime contra a ordem tributária.

O contribuinte não é obrigado, no âmbito de um procedimento administrativo, a fornecer informações que possam gerar provas contra si.

Deve o contribuinte exigir, no ato, o Mandado de Procedimento Fiscal. Este deverá ser obrigatoriamente apresentado pelos fiscais da Receita Federal ou do INSS.

Ao receber um Mandado de Procedimento Fiscal, a pessoa física ou jurídica deverá verificar a autenticidade do mesmo com a utilização do programa "Consulta Mandado de Procedimento Fiscal", disponível na página da Secretaria da Receita Federal na internet, no qual deverão ser informados o número do CNPJ ou CPF, conforme o caso, e a senha constante do mandado.

Na prática há um atrito de interesses em jogo: o Fisco quer encontrar irregularidades, e jamais assinar um atestado de idoneidade em favor do contribuinte. O contribuinte, por sua vez, sabe que qualquer irregularidade, mesmo involuntária, representará ônus para a empresa.

Parece impossível um ambiente amistoso, onde se discutem interesses tão conflitantes. Esse ambiente só será possível desde que haja um tratamento equilibrado, evitando abusos de ambas as partes, observado pelo cumprimento dos princípios legais (Princípios Constitucionais, do Direito).

COMO ATENDER A FISCALIZAÇÃO:

A pessoa que atender o fiscal deve ser:

- Conhecedor da empresa;
- Sabedor das contingências tributárias existentes na empresa;
- Responsável pelo atendimento ao fiscal;
- Conhecedor do processo administrativo fiscal.

Características: possuir formação superior (Contabilidade, Direito, Administração, Economia); bom relacionamento; falar apenas o necessário; não ser ocupante de posto de comando; ser equilibrado (jamais pode ser estourado); colaborador, deve ajudar a desenvolver o trabalho de fiscalização (no sentido de ser prestativo ao fiscal, ser pessoa de relacionamento amigável, mas profissional; estar pronto para dar esclarecimentos, uma vez que será o ponto de equilíbrio no embate entre o Fisco e o contribuinte, porém deverá fornecer apenas documentos e informações necessárias. Em hipótese alguma deve entregar o jogo ao Fisco: descobrir é função da fiscalização).

Todas essas exigências e outras se justificam, pois o agente fiscal é um profissional capacitadíssimo. Para início de conversa, basta verificar o conteúdo das provas para o ingresso na carreira, os anos de preparo exigidos e a seleção (muito concorrida), além da Escola de Treinamento e Atualização.

Em hipótese alguma o fiscal pode entrar na empresa, deve sempre aguardar na portaria, como as demais pessoas que queiram adentrar a empresa (a portaria da empresa serve para identificar as pessoas, é norma interna de qualquer empresa, o fiscal deve aguardar sua vez de ser atendido).

Esse mesmo procedimento deve ser realizado com a Polícia Militar ou outro órgão público ou privado de fiscalização; a empresa é um local privado, protegido pela Constituição, deve ser invadido somente por determinação judicial ou no caso de incêndio ou de iminente perigo de vida.

A fiscalização tem direitos constitucionais de averiguar o lançamento do tributo, mas dentro das próprias normas Constitucionais e de Direito que estão em vigor no nosso país.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

SIMPLES NACIONAL - VEDAÇÃO À PARTICIPAÇÃO NO CAPITAL DE OUTRA PESSOA JURÍDICA (SCP)

Através da publicação no DOU de 12/06/2015 da Solução de Consulta nº 139/2015, a Secretaria da Receita Federal do Brasil esclarece sobre a vedação das empresas enquadradas no regime favorecido de tributação - Simples Nacional, da participação no capital de outra pessoa jurídica, inclusive das empresas constituídas como Sociedade em Conta de Participação - SCP. Confira abaixo a síntese da referida Solução de Consulta nº 139/2015.

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 139, DE 03/06/2015 (DOU DE 12/06/2015) - ASSUNTO: Simples Nacional.

EMENTA: SOCIEDADE DE PROPÓSITO ESPECÍFICO (SPE). VEDAÇÃO À PARTICIPAÇÃO NO CAPITAL DE OUTRA PESSOA JURÍDICA. SOCIEDADE EM CONTA DE PARTICIPAÇÃO (SCP). EQUIPARAÇÃO À PESSOA JURÍDICA.

Para fins tributários, as SCP's equiparam-se a pessoas jurídicas. Sendo assim, as microempresas ou empresas de pequeno porte integrantes de SPE, que seja sócia ostensiva de SCP não poderão beneficiar-se do tratamento jurídico diferenciado previsto na LC nº 123, de 2006, o que implica a exclusão do Simples Nacional.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei Complementar nº 123, de 2006, arts. 3º, §§ 4º, VII, 5º e 6º, e 56º, § 5º, III; Código Civil, de 2002, arts. 991º a 993º; Decreto-Lei nº 2.303, de 1986, art. 7º.

Por fim, destacamos que os contribuintes poderão formalizar consulta por escrito junto a Secretaria da Receita Federal do Brasil devendo ser observadas as regras previstas na Instrução Normativa RFB nº 1396, de 16 de setembro de 2013.

PESSOAS JURÍDICAS PRESTADORAS DE SERVIÇO DE PORTARIA

Dispõe sobre a vedação à opção 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, pelas pessoas jurídicas prestadoras de serviço de portaria por cessão de mão de obra.

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e XXVI do art. 280º do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto no inciso XII do caput do art. 17º e inciso VI do § 5º-C e § 5º-H do art. 18º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, no art. 30º do Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983, e no § 2º do art. 191º da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009,

DECLARA:

Art. 1º - É vedada a opção ao Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) pelas pessoas jurídicas que prestem serviço de portaria por cessão de mão de obra.

Art. 2º - O serviço de portaria não se confunde com os serviços de vigilância, limpeza e conservação, portanto não se enquadra na exceção prevista no inciso VI do § 5º-C do art. 18º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e sim na regra prevista no inciso XII do caput do art. 17º dessa mesma lei.

Art. 3º - Ficam modificadas as conclusões em contrário constantes em Soluções de Consulta ou em Soluções de Divergência emitidas antes da publicação deste ato, independentemente de comunicação aos consulentes.

TRABALHO DOMÉSTICO - NOVAS REGRAS - EDIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Foi publicada no DOU de 02/06/2015, a Lei Complementar nº 150, de 01/06/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24/07/1991, nº 8.213, de 24/07/1991, e nº 11.196, de 21/11/2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29/03/1990, o art. 36º da Lei nº 8.213, de 24/07/1991, a Lei nº 5.859, de 11/12/1972, e o inciso VII do art. 12º da Lei nº 9.250, de 26/12/1995; e dá outras providências.

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Entre as alterações destacamos:

Art. 2º - A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 horas diárias e 44 horas semanais;

§ 1º - A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal;

§ 2º - O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º - O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º - Poderá ser dispensado o pagamento das horas extras e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia, observando as regras constantes da Lei Complementar nº 150/2015.

§ 5º - No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º - Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º - O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal;

Art. 3º - Possibilidade de contratação em regime de tempo parcial (25 horas por semana), com período de férias de no máximo 18 dias, conforme jornada semanal adotada;

§ 1º - O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação

ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Art. 5º - O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º - O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º - O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º - Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º - Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º - Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10º - Possibilidade de adoção de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Art. 11º - Tratamento diferenciado para empregado doméstico que acompanha o empregador doméstico em viagem, com pagamento de acréscimo na remuneração de 25% sobre o valor da hora normal.

Art. 12º - Obrigação de adoção de controle de ponto por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13º - É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º - Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º - Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14º - Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º - A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º - A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º - Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º - Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15º - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16º - É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17º - O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º - Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º - O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º - É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º - O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º - É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º - As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18º - É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º - É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º - Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se

referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º - As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º - O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Art. 19º - Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 23º e 24º - Aplicação do aviso prévio proporcional, nos mesmos moldes da Lei nº 12.506/2011;

- Extensão das regras quanto ao acidente de trabalho e doença profissional para a categoria de empregados domésticos.

Alguns pontos da Lei Complementar nº 150/2015 ainda dependem de regulamentação para serem obrigatórios, como é o caso do FGTS, inclusive quanto ao pagamento mensal de importância que substituirá a obrigação do empregador doméstico do recolhimento da multa de 40% na hipótese de dispensa sem justa causa, do seguro-desemprego e do salário-família.

A Lei Complementar nº 150/2015 sob comento instituiu o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico - Simples Doméstico, que deverá ser regulamentado no prazo de 120 dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei Complementar.

Art. 34º - O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212/1991;

II - 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212/1991;

III - 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% relativo ao pagamento da indenização compensatória do FGTS; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713/1988, se incidente.

Art. 34º, § 7º - O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação será até o dia 7 do mês subsequente ao da competência, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI, supra, somente serão devidos após 120 dias da data de publicação desta Lei.

Atenção! A Lei Complementar nº 150/2015 altera também a Lei nº 8.212/1991 e a Lei nº 11.196/2005, determinando que o vencimento das contribuições previdenciárias e do imposto de renda do empregado doméstico já passam a vencer até o dia 7 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores.

Art. 39º a 41º - Por fim, foi instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), determinando a possibilidade de parcelamento em até 120 prestações, com redução na multa e nos juros de mora, das contribuições previdenciárias do empregado doméstico e do empregador doméstico, com vencimento até 30 de abril de 2013.

A Lei Complementar nº 150/2015 entra em vigor na data de sua publicação (02/06/2015).

CONTÁBIL



IMUNES E ISENTAS OBRIGATORIEDADE DE ENTREGA DE ECD E ECF

Conforme disposto no inciso II do art. 5º da Instrução Normativa RFB nº 1252/2012, transcrito abaixo:

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 1252, DE 01/03/2012 (DOU DE 02/03/2012).

Dispõe sobre a Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/Pasep, da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição Previdenciária sobre a Receita (EFD-Contribuições).

Art. 5º - Estão dispensados de apresentação da EFD-Contribuições:

II- as pessoas jurídicas imunes e isentas do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), cuja soma dos valores mensais das contribuições apuradas, objeto de escrituração nos termos desta Instrução Normativa, seja igual ou inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observado o disposto no § 5º;

Desta forma, caso a pessoa jurídica imune ou isenta não tenha apurado as três contribuições incidentes sobre receitas (PIS, Cofins e CPRB) em montante superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), está dispensada da apresentação, no correspondente mês, da EFD-Contribuições.

Em relação à ECD e a ECF, que tem periodicidade anual, vindo a pessoa jurídica imune ou isenta a sujeitar-se à obrigatoriedade da EFD-Contribuições em pelo menos 1 (um) mês de determinado ano calendário, sujeita-se, por consequência à obrigatoriedade da entrega da ECD e da ECF em relação ao ano calendário em questão, mesmo que nos demais meses do ano calendário, o valor das contribuições (sobre as receitas) a recolher seja inferior a R\$ 10.000,00.

As pessoas jurídicas imunes ou isentas que não estão obrigadas a entregar a EFD-Contribuições, conforme Instrução Normativa RFB nº 1252/2012, de 1º de março de 2012, também não estão obrigadas a entregar a ECD e a ECF. Também não entregarão a DIPJ, pois ela foi extinta.

Essas pessoas jurídicas podem entregar a ECD e a ECF de forma facultativa.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I Comércio	Anexo II Indústria	Anexo III Serviços	Anexo IV Serviços	Anexo V Serviços	Anexo VI
	R\$	%	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50		16,93
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54		17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70		18,43
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49		18,77
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97		19,04
	0.900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78		19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26		20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76		20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51		21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00		21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80		21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25		21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70		22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15		22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60		22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05		22,21
	2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50		22,32
	3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95		22,37
	3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40		22,41
	3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85		22,45

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.399,12	08%
De 1.399,13 Até 2.331,88	09%
De 2.331,89 Até 4.663,75 (Teto máximo, contribuição de R\$ 513,01)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.222,77
A partir de	R\$ 1.222,78 até R\$ 2.038,15
Acima	R\$ 2.038,15

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	Valor
Limite Faixa	Até R\$ 725,02
Superior a R\$ 725,02 e igual ou inferior a R\$ 1.089,72	R\$ 37,18
	R\$ 26,20

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES PARA O INSS (APOSENTADORIA)	SALÁRIO BASE	CONTRIBUIÇÃO
FACULTATIVO	R\$ 788,00	20%
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 788,00	11%
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 788,00	20%
VALOR MÁXIMO	R\$ 4.663,75	R\$ 932,75

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/08	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/08	FGTS CAGED
10/08	IPI - Competência 07/2015 - 2402.20.00
14/08	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 06/2015
20/08	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 07/2015 IRRF (Empregados) - Fato Gerador 07/2015 GPS (Empresa) - Comp. 07/2015 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) SIMPLES NACIONAL
21/08	DCTF - Competência 06/2015
25/08	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/08	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