



SIMPLES NACIONAL: ALGUNS MOTIVOS QUE EXCLUEM AS EMPRESAS DO REGIME TRIBUTÁRIO

O Simples Nacional foi uma iniciativa do Governo Federal visando facilitar a vida de pequenas e médias empresas. No entanto, é preciso ficar de olho em alguns motivos que excluem as empresas do Simples Nacional.

É claro que, em algumas ocasiões, isso será inevitável. Contudo, se você prestar atenção nas regras, é possível contornar muitas situações na qual a exclusão pode ser considerada iminente, listamos alguns motivos comum que excluem as empresas do Simples Nacional.

Para saber mais, leia pág. 03 (Pinceladas Legais)



A Juridicon congratula as empresas constituídas no mês de Novembro

CARTORIO DO 1 OFICIO DE REGISTRO CIVIL E CASAMENTO	19/11/1980	S.A. ODONTOLOGIA ESTETICA EIRELI - SIMPLES	01/11/2007
ARMARINHOS NOVIDADES LTDA	01/11/1983	TIROL COMERCIO DE BEBIDAS E ALIMENTOS LTDA-ME	16/11/2010
ASSOCIACAO NACIONAL DOS PERITOS CRIMINAIS FEDERAIS	24/11/1989	ON EVENTOS E COMERCIO DE BRINDES LTDA ME	17/11/2010
CONDOMINIO DO EDIFICIO DONA ANGELA	17/11/1999	JAD EMPREENDIMENTOS IMOBILIARIOS LTDA-ME	29/11/2011
M & R PIZZARIA E LANCHES LTDA EPP	10/11/2000	BRAKKO COMERCIO E IMPORTACAO LTDA	11/11/2015
GOLDEN FOMENTO MERCANTIL LTDA	01/11/2002	LCM COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO S.A	01/11/2016
RIVIERA MATERIAIS ESP.P/CONSTRUCAO LTDA	01/11/2002	JV - ADMINISTRACAO PARTICIPACOES E SERVICOS LTDA	11/11/2016
PLANALTO COMERCIAL DE FOMENTO MERCANTIL LTDA	06/11/2006		

Tabela do Imposto de Renda

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir IR (R\$)
Até 1.903,98	—	—
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Deduções: R\$ 189,59 por dependente; pensão alimentícia integral; contribuição paga à previdência social no mês. Do resultado aplique a alíquota respectiva constante na tabela acima e subtraia a parcela a deduzir, o produto é o valor devido a título de imposto de renda.

SÓCIOS - ÁREA DE ATUAÇÃO

DANIEL GRAPEGGIA
Contabilidade e Declaração PJ
daniel@juridicon.com.br

FRANK EDUARDO SILVA
Pessoal e Direito Empresarial
frank@juridicon.com.br

NÉLIO WALTER DA SILVA
Fiscal/tributos e Declaração PF
nelio@juridicon.com.br

Tel: +55 61 3321 - 0999
3964 - 0999
3322 - 6252

SHIS QL 08 CONJUNTO 08 CASA 01
LAGO SUL CEP: 71620-285

juridicon@juridicon.com.br
Estacionamento Interno
juridicon.com.br

Leia nesta edição

Fique de Olho **02**

Pinceladas Legais **03**



Retenções Obrigatórias **07**

Calendário de Obrigações **07**



ÁREA DE PESSOAL

1. Vales-Transporte:

· Somente entregar ao empregado mediante recibo;

2. Fornecimento de refeições:

· Exige convênio com o Ministério do Trabalho;

3. Variáveis da Folha (horas extras, faltas, comissões, etc.):

· Fornecer a JURIDICON até o dia 20 de cada mês;

4. Controle de ponto (cartão)

· Recomendamos a todas as empresas;
· Obrigatório para os que possuem mais de dez empregados;

5. Atestado Médico

· Empregado com atestado médico enviar, imediatamente para JURIDICON;
· Acidente de trabalho, comunicar ao INSS no máximo até 24 horas após o ocorrido;
· Providenciar na admissão, periodicamente e na demissão do empregado (médico do trabalho);

6. Recibos de RPAs:

· Os recibos de pagamentos efetuados a autônomos (RPAs) deverão ser solicitados à JURIDICON, ou se preferir fazê-lo, comunicar no ato do pagamento para que sejam feitas as guias de impostos;

7. Empregados - Rescisões:

· As demissões de empregados deverão ser avisados à JURIDICON no ato do aviso prévio, para que possamos preparar a documentação em tempo hábil para pagamento;
· Obedecendo os prazos legais;
- De até 10 dias para o pagamento

· Consulte o Dep. de Pessoal da Juridicon antes de conceder Aviso Prévio ao seu empregado, pois dispensa no período de 30/60 dias que antecedem a Data-Base da categoria (sindicato - convenção coletiva) de seus empregados geram para estes indenização adicional. Ex. atividade de Comércio: Bares e Restaurantes, Imobiliárias, Construção Civil;
data-base = maio; atividade ligada à Saúde: data-base = setembro; entre outras...

8. Salários

· O pagamento dos salários dos empregados mensalistas, deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente. Para estes casos, o Sábado é considerado dia útil para contagem do prazo.

9. 13º Salário:

· 1ª Parcela pagamento até o último dia útil de novembro;
2ª Parcela pagamento até 20 de dezembro;

10. Férias:

· Controlar e solicitar à Juridicon a documentação relativa a férias dos empregados com mais de 1 ano de casa;
· Enviar o Livro de Registro de Empregados e Carteira de Trabalho para as anotações;

11. Alteração no contrato de trabalho:

· Qualquer alteração no contrato de trabalho, ou seja, mudança de função, alteração e salário, rescisão contratual, férias, etc. deverá ser enviado à Juridicon o livro de Registro de Empregados e a Carteira de Trabalho dos mesmos.

ÁREA FISCAL/TRIBUTÁRIA

1. Imposto de renda retido na fonte

· Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

2. Notas fiscais de compras de mercadorias:

Deverão ser remetidas para a JURIDICON até o dia 5 do mês seguinte para registro.

3. Notas fiscais vendas, mercadorias/serviços

· Seguir rigorosamente a ordem numérica;
· Incluir telefone e endereço do Procon;
· No caso de Venda a não contribuintes situados fora do DF, recolher, no ato da emissão da NF; a diferença de alíquota.
· NF-e e NFC-e - Guardar em arquivo digital próprio, no prazo de 6 anos, os XMLs das Notas Fiscais emitidas e as recebidas.
· NF-e, NFC-e enviar o arquivo XML e o Relatório Gerencial;
· As empresas factoring deverão remeter também 01 (uma) via do Termo Aditivo;
· O destaque obrigatório de retenção de tributos deverá constar somente no campo central da Nota Fiscal, sendo vedado consigná-lo como fator de redução do valor total líquido.

4. Placas a serem afixadas, nas dependências da empresa, com visibilidade pública:

· Placa de Atendimento preferencial (Lei Distrital nº 4.027 de 2007);
· Placa do Simples Nacional;
· Placa indicativa do número do telefone do PROCON;
· Placa informativa da obrigatoriedade da emissão de Nota Fiscal ao consumidor;
· Placa Nota legal (Lei Distrital nº 4.159 de 2008);
· Atestado médico fornecido por médico do trabalho;
· Código de Defesa do Consumidor - CDC;
· Cópias dos cartões de inscrição no CNPJ GDF

· Licença de funcionamento (Lei Distrital nº 5.280 de 2013)
· Quadro de horários de trabalho;
· Última guia do INSS (GPS);

5. Licença de Funcionamento (alvará de funcionamento)

As empresas que possuem alvará de funcionamento a título precário/provisório deverão ficar atentas ao vencimento do mesmo, solicitando à Juridicon o preparo de sua renovação, com no mínimo 30 dias de antecedência.

6. Licença de Funcionamento (vigilância sanitária)

As sociedades ligadas ao ramo da Saúde, bem como salões de beleza e casas de estética, SPA, massagens e congêneres, além da Licença de Funcionamento, deverão obter junto a Inspeção de Saúde do DF, a licença especial de Funcionamento da Vigilância Sanitária.

ÁREA CONTÁBIL

1. Não esqueça de enviar todo mês à JURIDICON:

· Extratos de: contas correntes, aplicações financeiras e cartões de crédito;
· Guias de todos os tributos e contribuições recolhidas;
· Recibo de aluguel, água, telefone e demais pagamentos;
· Todas as duplicatas pagas a fornecedores;
· Notas fiscais, recibos e contratos (cópia) de compra e venda de bens imobilizados (imóveis, veículos, máquinas, móveis, etc.);
· Notas de despesas em nome da Empresa (nota fiscal ao consumidor que não contenha a identificação do comprador, não é aceita pela fiscalização);
· Recibos de salários assinados, pro-labore, férias, etc.;
· Recibo de aquisição do vale transporte e nota fiscal de vale refeição;
· Contratos: de empréstimos, leasing, de aluguel (cópias);

2. Imposto de renda retido na fonte

· Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

3. Depósitos Bancários

· Recomendamos o máximo de controle nos depósitos bancários. Mais informações ligar para JURIDICON.

OBSERVAÇÕES

Ticket de máquinas registradoras (supermercados), notas de pedidos, notas de controle interno, despesas particulares (sócios) não devem ser enviadas, pois não possuem valor contábil.

1. SIMPLES NACIONAL: ALGUNS MOTIVOS QUE EXCLUEM AS EMPRESAS DO REGIME TRIBUTÁRIO



Fonte: <https://www.contabeis.com.br/noticias/41069/receita-federal-notifica-devedores-sobre-exclusao-do-simples-nacional/>

O Simples Nacional foi uma iniciativa do Governo Federal visando facilitar a vida de pequenas e médias empresas. No entanto, é preciso ficar de olho em alguns motivos que excluem as empresas do Simples Nacional.

É claro que, em algumas ocasiões, isso será inevitável. Contudo, se você prestar atenção nas regras, é possível contornar muitas situações na qual a exclusão pode ser considerada iminente, listamos alguns motivos comum que excluem as empresas do Simples Nacional. Vamos conhecer mais detalhes sobre eles:

1.1 Exceder o limite de faturamento

Há o lado bom e o lado ruim nesse primeiro motivo. O lado bom é que se você excedeu faturamento previsto, é sinal de que as coisas estão indo bem no seu negócio. No entanto, no que diz respeito ao pagamento de impostos, é preciso ficar alerta: as empresas enquadradas no Simples Nacional não podem faturar mais do que R\$ 4,8 milhões por ano.

No ano de início das atividades, o faturamento mensal não pode exceder os R\$ 400 mil. Ou seja, é importante que você tenha em seu planejamento uma previsão dos recebíveis ao longo dos próximos doze meses. Se houver a possibilidade de superar esse valor, é melhor conversar com o seu contador.

1.2 Dívidas das mais variadas ordens com órgãos governamentais

Todas as empresas devem ter também uma inscrição municipal do seu CNPJ. Aquelas que pagam ICMS devem ainda ter uma inscrição estadual, caso contrário ficarão isentas. Você precisa fazer de tudo para que a sua companhia não entre na lista de devedores da Receita Federal.

Nesses casos, o Governo emite um Termo de Exclusão cuja validade é de 30 dias corridos. Se durante esse período você não procurar a Receita Federal ou não comprovar o pagamento da dívida, o seu CNPJ entrará em processo de exclusão do Simples Nacional e não há mais como recuperá-lo.

1.3 Casos de fraude ou descumprimento de leis

Por fim, se a sua empresa for condenada por algum tipo de fraude ou descumprir a legislação, seu CNPJ também será excluído do Simples Nacional. A não emissão de notas fiscais na prestação de serviços, a comercialização de mercadorias de contrabando ou empresas "de fachada", criadas com outras finalidades, estão sujeitas a exclusão.

A constatação do pagamento de despesas superiores a 20% em relação a entrada de recursos (essa regra não se aplica a empresas no início das atividades) também pode ser motivo de exclusão do Simples Nacional.

Outro ponto seria a falta da contabilização nas operações financeiras, ou seja, omissão dos extratos bancários de conta corrente e aplicações financeiras variadas, neste caso pode sofrer a exclusão por Ofício da RFB no Simples Nacional.

Esses são alguns motivos para Exclusão contidos na Lei Complementar 123/2006, a JURIDICON conta com a equipe preparada para auxiliar nas informações necessárias na TOMADA DE DECISÃO, em caso de dúvidas entre em contato com nossos profissionais.

2.FGTS: RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PODERÁ SER FEITO VIA PIX



Fonte: <https://noticias.r7.com/economia/bc-aprova-762-instituicoes-para-ofertar-o-pix-a-partir-de-novembro-22102020>

Parceria entre o Banco Central e o FGTS foi anunciada e promete facilitar o recolhimento das contribuições.

O Banco Central anunciou nesta quinta-feira, 22, que fez um acordo com o Tesouro Nacional para que o pagamento de taxas da União, que hoje é feito por meio do Guia de Recolhimento da União (GRU), também possa ser feito pelo Pix.

Além de oferecer pagamentos e transferências instantâneas, o Pix promete facilitar o cumprimento de obrigações tributárias e acessórias. A ferramenta passará a ser uma opção para o recolhimento das contribuições do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e das contribuições sociais a partir do próximo ano.

O sistema também fechou parceria com a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), permitindo o pagamento das contas de luz.

"Além da Secretaria do Tesouro Nacional e da Agência Nacional de Energia Elétrica, acabamos de celebrar acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Esse acordo tem como objetivo viabilizar o Pix como uma opção para o recolhimento de contribuições ao FGTS e da contribuição social a partir do lançamento do FGTS Digital, previsto para janeiro de 2021", anunciou o diretor de Organização do Sistema Financeiro e de Resolução do BC, João Manoel Pinho de Mello.

Para o diretor do BC, essa parceria "contribui para a disseminação e para a adoção desse novo meio de pagamento, amplia as alternativas disponíveis à população e às empresas, melhora a experiência de pagamento do empregador e tem o potencial de trazer ganhos de eficiência e aprimoramento na gestão financeira dos recursos arrecadados".

Recolhimento do FGTS

Chefe da Divisão de Fiscalização do FGTS da Subsecretaria da Inspeção do Trabalho, Audifax Franca Filho reforçou o potencial, lembrando que todo mês as empresas brasileiras precisam fazer o recolhimento do FGTS de seus trabalhadores. "Em 2019, empregadores de todo o Brasil emitiram e realizaram o pagamento de mais de 70 milhões de guia para recolhimento nas contas dos trabalhadores. Foram mais de R\$ 120 bilhões arrecadados no ano", contou.

Mello acrescentou que a medida ainda amplia a competição do sistema financeiro, pois permite que qualquer uma das instituições que participam do Pix recebam as guias de pagamento do FGTS e da contribuição social, que hoje são pagas apenas nas instituições conveniadas ao FGTS. E Filho afirmou que a medida ainda vai dar mais segurança e velocidade no recolhimento do FGTS e à distribuição desses valores, o que pode trazer benefícios para todos os trabalhadores que têm contas no FGTS.

O representante do FGTS disse, por sua vez, que "essa revolução tem que ser observada e seguida por outros processos". Ele lembrou que o Pix também vai reduzir o custo dos pagamentos e, por isso, pode gerar um impacto positivo nas tarifas de arrecadação mais à frente. E contou que o governo já estuda a possibilidade de fazer o pagamento de benefícios governamentais ao cidadão por meio do Pix.

3. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DE DESLIGAR UM EMPREGADO QUE TEVE O CONTRATO SUSPENSO OU REDUZIDO?



Algumas empresas adotaram as medidas do programa de proteção do emprego e da renda, contudo suas atividades ainda não retornaram ao normal, sendo assim se veem obrigadas a desligar alguns empregados, mas estas rescisões produzirão alguns efeitos.

3.1 Introdução

Ainda que algumas empresas tenham adotado as medidas do programa de proteção do emprego e da renda, como a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada e do salário, isto pode não ter se mostrado suficiente e a empresa pode ter que desligar alguns empregados. O que fazer nestes casos? Quais as consequências disto?

Além disso, às empresas que retornaram com suas atividades, no todo ou em parte, podem ser surpreendidas com a necessidade de encerrar alguns contratos de trabalho, seja por pedido de demissão, seja por uma rescisão por justa causa. E nestas situações, quais os efeitos sobre as verbas rescisórias?

A garantia de emprego da MP 936 e da Lei 14.020/2020 ainda é aplicada nestes casos? A empregadora deve efetivar o pagamento das parcelas decorrentes desta "estabilidade"? E este pagamento pode ser parcelado?

Por isso, é salutar levantar algumas situações cotidianas que podem (e vão) surgir em várias empresas e que produzirão efeitos diretos sobre os contratos de trabalho vigentes.

3.2 Rescisões sem justa causa

A modalidade de rescisão que ocorre por interesse do empregador, no uso estrito do seu poder diretivo, é a rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo.

Nesta forma o empregado tem direito a receber: saldo de salário; férias vencidas e proporcionais, ambas acrescidas de um terço; 13º salário; Aviso prévio (trabalhado ou indenizado); além de sacar o FGTS depositado acrescido da multa de 40% e receber as parcelas do seguro desemprego.

Frisa-se que, ainda que o empregado tenha gozado da suspensão e/ou redução da MP 936/Lei 14.020 ainda sim fará jus as parcelas do seguro.

Esta categoria, em decorrência da pandemia, também poderá ser usada quando a empregadora não mais tiver condições de manter em seu quadro funcional todos ou alguns dos empregados, ainda que tenha se utilizado da suspensão e da redução.

O empregado que teve seu contrato de trabalho suspenso ou sua jornada de trabalho e salário reduzidos passa a ter uma proteção contra dispensa imotivada, na seguinte proporção:

- Durante o período em que estiver com o contrato suspenso ou reduzido;
- Após o encerramento da suspensão/redução, pelo período equivalente ao acordado.

Isso não impede a rescisão do contrato de trabalho, contudo se por isto optar o empregador terá que efetuar o pagamento de uma indenização.

E o que pagar durante essa garantia provisória? Além das parcelas já citadas acima, deverá arcar também com:

- Redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%: Deve ser pago 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia. Ex.: Empregado que foi desligado quando ainda tinha 60 dias de garantia, deverá receber o equivalente a 50% do salário desses dois meses;
- Redução superior a 50% e inferior a 70%: Deve ser pago 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia. Ex.: Trabalhador com salário de R\$2.000,00 mensais e com 30 dias de garantia terá direito a perceber mais R\$1.500,00 a título de garantia.
- Redução igual ou superior a 70% e suspensões: Deve ser pago 100% do salário a que o empregado teria direito. Ex.: Empregado com salário de R\$3.000,00 e com 90 dias de garantia terá direito a perceber R\$9.000,00 a título de indenização.

Portanto, ainda que o empregador esteja passando por condições financeiras difíceis e opte por desligar um empregado que foi beneficiário do programa de proteção do empregado e da renda, terá que sobrepensar tal decisão, uma vez que uma demissão nestas condições se tornou muito mais custosa para a empresa.

3.3 Demissões por justa Causa

Inicialmente cabe esclarecer o que esta modalidade de rescisão do contrato é a mais gravosa aplicada pelo empregador ao empregado quanto este comete a chamada falta grave ou em caso de reiteradas faltas ao longo do contrato. Para ser aplicada deve ser atual, isto é, a aplicação da justa causa deve ser imediata após o conhecimento do ato faltoso, a fim de que não ocorra o chamado perdão tácito. E nesta modalidade, o que devido ao empregado? Saldo de salário e férias vencidas acrescidas de 1/3.

E se o empregado está com o contrato suspenso ou reduzido, o que ocorre com a indenização se ele cometer falta grave ensejadora de justa causa? O empregado faltoso perde o direito a indenização pela rescisão do contrato e a garantia respectiva. E por qual motivo perde a estabilidade? Devido a rescisão ter sido causado pelo empregado, pois a garantia é válida para situações de desligamento por interesse exclusivo do empregador.

Ao cometer falta grave o empregado perde o direito a qualquer indenização e/ou estabilidade. Isto ocorre com as demais estabilidades de empregado, como a da gestante, do membro da CIPA, do dirigente sindical, dentre outros.

3.4 Pedido de desligamento / mútuo acordo

O empregado também pode pedir a rescisão do seu contrato de trabalho, ainda que com qualquer tipo de garantia ou estabilidade no emprego. A este são devidas as seguintes parcelas:

- Saldo de salário;
- Férias Vencidas e Proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º Salário Proporcional;
- Aviso Prévio (se for trabalhado, o empregado deverá recebê-lo normalmente, mas se não trabalhar terá o valor descontado em rescisão).

Com relação a rescisão por mútuo acordo, esta ocorre por interesse de ambas as partes, empregado e empregador. Aqui as verbas devidas são: por metade o aviso prévio quando for indenizado e a indenização do FGTS; não tem direito ao seguro desemprego; as demais parcelas permanecem integrais (as mesmas de uma demissão sem justa causa).

Nas duas modalidades há o interesse do empregado em encerrar seu contrato, por conta disso a garantia contra dispensa imotivada não deve prosperar aqui, pois a proteção da Lei 14.020/2020 é para evitar que haja a dispensa imotivada do empregado que teve o contrato de trabalho suspenso ou sua jornada e salário reduzidos. Logo, no pedido ou no acordo não há que se falar em "estabilidade".

3.5 Verbas rescisórias parceladas

Após a análise das modalidades de rescisão e das consequências sobre os contratos de trabalho é pertinente levantar o questionamento feito por algumas empresas sobre a possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias, especialmente por conta do momento em que grande parte das empregadoras se encontra.

Não há previsão legal para o parcelamento de verbas trabalhistas que dê proteção jurídica plena para as empresas, contudo a reforma trabalhista trouxe a possibilidade do acordo extrajudicial que, nada mais é, do que a homologação pelo judiciário trabalhista de acordos firmados diretamente entre empregado e empregador.

Neste acordo extrajudicial um parcelamento, desde que ajustado entre empregado e empregador, pode ser homologado pela Justiça e daí ter plena validade para as partes.

3.6 Conclusão

Os questionamentos levantados ao longo dos itens anteriores são recorrentes nas empresas, especialmente durante o estado de calamidade pública enfrentado pelo

país e pela dificuldade financeira da maioria das empregadoras.

As empresas, portanto, poderão fazer uso do seu poder diretivo e desligar os empregados, contudo devem estar cientes da necessidade de pagamento de indenização específica em caso de demissão sem justa causa. Por sua, ao empregado que comete falta grave, passível de dispensa por justa causa, não cabe citada indenização. E, ainda, ao pedir desligamento ou firma a sua rescisão por mútuo acordo o empregado fica ciente de que perde o direito a indenização no encerramento do seu contrato de trabalho.

Por fim, o parcelamento da rescisão também é um dos questionamentos suscitados e pode acontecer, desde que por meio de acordo entre empregado e empregador homologado judicialmente pela Justiça do Trabalho.

4. HOME OFFICE PROVOCA CRESCIMENTO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



Total de acordos e convenções coletivas envolvendo o trabalho remoto teve um salto de 236%.

Levantamento do Projeto Salariômetro da Fipe mostra que o home office está cada vez mais na mesa de negociações entre empresas e sindicatos. O total de acordos e convenções coletivas envolvendo o trabalho remoto teve um salto de 236%, levando em conta o ano todo de 2019 e os nove primeiros meses de 2020. Em 2019, houve 884 negociações, enquanto que em 2020, até setembro, o número estava em 2.971.

Em relação à proporção dentro do total, o tema trabalho remoto, que esteve em 2,4% das negociações em 2019, saltou para 15,9% neste ano até setembro.

O Salariômetro da Fipe projeta para o ano inteiro de 2020 o total de 5,8 mil negociações coletivas envolvendo o trabalho remoto, ou seja, 18,7% de um total de 31 mil.

4.1 Atividades

A negociação do trabalho remoto não se dá com a mesma frequência em todas as atividades. Entre 40 atividades acompanhadas no Projeto Salariômetro da Fipe, 11 concentram 80,7% dos casos em 2020. Segundo a Fipe, esse resultado mostra que o trabalho remoto dificilmente será adotado uniformemente na economia como um todo.

Entre as 11 atividades com maior número de negociações, lidera com maior percentual entre o total Telecomunicações, telemarketing, processamento de dados e tecnologia da Informação. Veja abaixo:

- Telecomunicações, telemarketing, processamento de dados e tecnologia da Informação: 44,1%
- Serviços a terceiros e fornecimento de mão de obra: 41%
- Educação, ensino e formação profissional: 38,9%
- Assessoria, consultoria e contabilidade: 29,3%
- Comércio atacadista e varejista: 27,6%
- Organizações não governamentais: 22,1%
- Construção Civil: 16,4%
- Bares, restaurantes, hotéis, similares e diversão e turismo: 15,2%
- Indústria metalúrgica: 14,1%
- Transporte, armazenagem e comunicação: 13,1%
- Indústria química, farmacêutica e de plásticos: 10%

Para Hélio Zylberstajn, professor sênior da FEA/USP e coordenador do Projeto Salariômetro da Fipe, a negociação coletiva pode proteger os interesses dos trabalhadores em diversos aspectos, especialmente nos que despertam maiores preocupações, como a remuneração, a jornada de trabalho e a saúde ocupacional.

Apesar de ressaltar a necessidade de regulamentar a modalidade, ele faz uma ponderação: "Será que a lei poderá dar conta, sem cometer excessos em nenhuma direção, da defesa dos interesses envolvidos? Talvez a emergência do trabalho remoto seja uma oportunidade para dar lugar preferencial à negociação coletiva, antes de regulamentar por lei", diz.

4.2 Home office

O home office, que antes da Covid-19 abrangia ainda poucas empresas no país e era implantado alguns dias da semana, acabou sendo a saída encontrada pelos empregadores durante a pandemia para manter as atividades e evitar o risco de contaminação dos trabalhadores.

No entanto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) vê a modalidade como um desafio, já que em muitas empresas o teletrabalho poderá passar de emergencial para permanente, o que reforça a necessidade de fiscalização.

Por isso, o MPT divulgou uma nota técnica com 17 recomendações para o trabalho em home office para empresas, sindicatos e órgãos da administração pública alegando que o objetivo é garantir a proteção dos trabalhadores.

Entre os pontos abordados pelo MPT estão a preservação da privacidade, reembolso de despesas, infraestrutura para o trabalho remoto, informação sobre desempenho, ergonomia, pausa para descanso, ajuste de escala para as necessidades familiares e controle de jornada - veja aqui todos os pontos.

Retenções Obrigatórias:

- A nota fiscal com obrigatoriedade de retenção de tributos, deverá ser imediatamente enviada à contabilidade, após o seu pagamento, para o preparo da respectiva guia de recolhimento

-A contratante deverá manter em seu poder os originais das guias de recolhimento das contribuições previdenciárias relativas à retenção, encaminhando à contratada suas respectivas cópias.

- Mais esclarecimentos vide instrução normativa RFB 971, de 13/11/2009.

IMPOSTO DE RENDA

Pagamentos efetuados a:

- Pessoas físicas (Autônomos, alugueiros e outros): aplicar tabela de IR
- Empresas de locação de mão-de-obra: 1,00%
- Comissões e corretagens (1,5%), serviços de limpeza e conservação de imóveis: 1,00%
- Empresas civis ou mercantis que prestem serviços de: administração de negócios, advocacia, análise clínica laboratorial, análises técnicas, arquitetura, assessoria e consultoria, assistência social, auditoria, avaliação e perícia, biologia e biomedicina, cálculos em geral, consultoria, contabilidade, desenho técnico, economia, projetos, engenharia, ensino e treinamento, estatística, fisioterapia, fonoaudiologia, geologia, leilão, medicina, (exceto hospitais, ambulatórios, banco de sangue, casa de saúde, casa de recuperação), nutricionismo e dietética, odontologia, organização de feiras, pesquisa, planejamento, programação, prótese, psicologia e psicanálise, química, radiologia e radioterapia, relações públicas, serviço de despachante, terapêutica ocupacional, tradução, urbanismo e veterinária: 1,50%
- Factoring: 1,50%
- Administração de contas a pagar e a receber: 1,50%
- Observação: dispensada a retenção inferior a R\$ 10,00

CSLL - COFINS - PIS

- Pagamento efetuado à empresa que preste serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança e vigilância, transporte de valores e locação de mão de obra; factoring; administração de contas a pagar e a receber; e serviços profissionais, deverão sofrer Retenção sobre o montante a ser pago, no percentual de 4,65%, correspondente ao somatório das alíquotas de 1%, 3% e 0,65% respectivamente.

- Estão desobrigados à retenção e ao recolhimento: pagamento mensal até o limite de R\$ 215,06; e as empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL.

ISS

- São responsáveis pela retenção e recolhimento do imposto (ISS):
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora ou intermediária dos serviços descritos nos subitens 3.05, 7.02, 7.04, 7.05, 7.09, 7.10, 7.12, 7.16, 7.17, 7.19, 11.02, 17.05 e 17.10 da lista do Anexo I do Regulamento do ISS/DF.
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora de serviços que lhe forem prestados por contribuinte que NÃO comprove ser inscrito no Cadastro Fiscal do DF - CF/DF.
- O tomador ou intermediário de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- Na hipótese de NÃO ser efetuada a retenção do ISS, a pessoa jurídica responsável por fazê-lo, ARCARÁ com o pagamento do imposto devido, multa e acréscimos legais, SALVO se comprovado o recolhimento do seu montante pelo prestador de serviço.
- Para a retenção do imposto a BASE DE CÁLCULO será o preço do serviço aplicando-se a alíquota correspondente, EXCETO quando se tratar de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- O imposto retido será recolhido por Documento de Arrecadação - DAR específico.
- Para os serviços descritos nos subitens 7.02 e 7.05 da lista do Anexo I, o imposto retido será de 1% (um por cento) do preço do serviço sem qualquer dedução, impondo-se ao prestador do serviço o ajuste na apuração normal do imposto.
- Os responsáveis pela retenção do ISS deverão entregar ao prestador de serviço a DECLARAÇÃO DE RETENÇÃO DO ISS.
- A retenção aqui prevista NÃO se aplica quando os serviços forem prestados por profissional autônomo e por sociedades uniprofissionais, inscritos no CF/DF.
- A lista dos serviços sujeitos à incidência do ISS, bem como suas alíquotas, encontram-se, na íntegra, no sítio da Juridicon na Internet: www.juridicon.com.br - Lista de Serviços ISS
- O modelo da Declaração de Retenção (Anexo IX do Dec.25.508 de 30.12.03) encontra-se hospedado no sítio da secretaria de fazenda na internet: www.fazenda.df.gov.br - Consulta - Legislação - Legislação Tributária - Regulamentos - ISS).

INSS

- Reter sobre contratação de serviços executados mediante Concessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário: 11,00%
- Importante: Empresas optantes pelo Simples não estão sujeitas à retenção, a partir de 05/2009.
- Poderá ser deduzido, no máximo, 50% de material empregado, exceto se houver previsão contratual superior.
- É fundamental que as empresas, ao pactuarem contrato de serviço que seja sujeito à retenção, elaborem contrato demonstrando, claramente, quando existir o fornecimento de equipamentos e/ou materiais que justifiquem a redução da base de retenção é o contrato que será o mais importante elemento de comprovação destes valores. Será o contrato o principal elemento analisado em futura ação fiscal, avaliando-se a existência da retenção e verificando-se a correção dos valores retidos, em comparação com as notas fiscais, faturas e guias de recolhimento.
- O parâmetro para a competência do recolhimento da retenção dos 11% será sempre a data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.
- A empresa cedente - contratada - tem a obrigação de destacar no corpo do documento o valor da retenção, a título de "retenção para a seguridade social". Mesmo que esta não proceda ao destaque, a obrigação da contratante permanece, ou seja, a retenção deverá ser feita com ou sem destaque.

Calendário de obrigações fiscais e trabalhistas

Novembro de 2020

05 Remessa de Nf's de entrada, Saída, prestação de serviços, impostos e XML's	06 Último dia para pagamento do Salário	06 FGTS	20 INSS-GPS /DARF Empresa (após Pagamento anexar cópia no quadro de Aviso)	20 Darf Desoneração	20 Informar à Juridicon as variáveis da folha de novas admissões	20 SECONCI
20 ICMS, ISS	20 DAS Simples Nacional	25 PIS sobre Faturamento/folha Cod. 6912/8109 / 8301 COFINS Cod. 2172/5856	27 Contribuição Social Estimativa mensal Cod. 2484	27 IRPJ Lucro Presumido 2º parcela do 3º trimestre /2020 Cod. 2089	27 Contribuição Social-lucro presumido 2º parcela do 3º trimestre /2020	27 IRPF sobre ganhos de capital (venda de veículos, imóveis, etc.) Cod.4600
27 Carnê leão rendimento Rec.de pessoa física no mês anterior Cod.0190	27 IRPJ Estimativa mensal Cod. 2362	30 Honorários Juridicon				