

EMPREGADO DOMÉSTICO JORNADA DE TRABALHO

ENCARTE

- **INTRODUÇÃO**
- **CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**
- **JORNADA DE TRABALHO**
- **JORNADA POR TEMPO PARCIAL**
- **JORNADA 12X36**
- **CONTROLE DE JORNADA**
- **FALTAS JUSTIFICADAS**
- **ATESTADO MÉDICO**
- **FALTAS INJUSTIFICADAS**
- **INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA**
- **JORNADA DE TRABALHO NOTURNO**
- **SOBREAVISO**
- **VIAGEM A TRABALHO**
- **HORAS EXTRAS**
- **ACORDO DE COMPENSAÇÃO**
- **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)**



Destques do Mês

**EMPRESAS PODEM
CONTRATAR DIRETAMENTE
TRABALHADORES
TEMPORÁRIOS?**

**SAIBA QUANTO
TEMPO DURA O
RECEBIMENTO DA
PENSÃO POR MORTE**

**A IMPORTÂNCIA
DA
CLASSIFICAÇÃO
FISCAL**

**O QUE UMA
EMPRESA DEVE
FAZER COM
SEUS LUCROS?**

**UTILIZAR DEMAIS
O PIX PODE
FAZER O MEI
PERDER CNPJ?**

PESSOAL



EMPRESAS PODEM CONTRATAR DIRETAMENTE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS?

O final de ano vai se aproximando e é uma época onde o aquecimento da economia e da movimentação no comércio se intensificam. Mesmo em tempos de crise, o mercado abre novas vagas para trabalho temporário para serem ocupadas e com isso as empresas já iniciaram as contratações para atender a demanda.

Todavia, a contratação de pessoas no caráter de trabalho temporário requer que as empresas sigam uma série de normas trabalhistas.

Vejamos a seguir quais são as particularidades deste tipo de contratação. Afinal, será que é possível fazer essa contratação diretamente ou tem que haver uma terceirização?

Quando uma empresa pode contratar funcionários temporários?

A legislação estabelece que o trabalho temporário só pode ocorrer em duas situações. A primeira é quando ocorre a substituição transitória de pessoal permanente (afastamentos, como licença-maternidade, por exemplo). Já a segunda é para suprir a demanda complementar de serviços, em épocas onde a demanda é maior.

Empresas podem contratar trabalhadores no regime temporário?

Negativo! Uma empresa não pode contratar, de maneira direta, um colaborador de forma temporária. Ou seja, numa contratação acordada entre empresa e empregado. É preciso contratar uma empresa de trabalho temporário – uma pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas em períodos temporários.

Quais são os direitos dos trabalhadores temporários?

Os trabalhadores temporários têm direitos garantidos pela Lei, como: concessão das mesmas garantias que o empregado fixo, jornada de trabalho de no máximo 8h diárias e 44h semanais, caso o cargo desempenhado pelo trabalhador temporário já exista na empresa, o contratado deve receber o mesmo salário dos demais empregados fixos, além de: salário, descanso semanal remunerado, férias proporcionais, 13º salário, PIS, 8% do FGTS, licença maternidade e pagamento do INSS.

Quanto tempo pode durar um contrato temporário?

De acordo com a Lei 13.429/2017, o contrato de trabalho temporário de um funcionário deverá seguir os seguintes prazos:

- Prazo máximo do contrato: 180 dias, consecutivos ou não;
- Prazo máximo de prorrogação: 90 dias, consecutivos ou não.

Para conseguir a prorrogação de 90 dias do contrato é necessário justificar o motivo e comprovar a manutenção das condições anteriores do contrato.

Qual a diferença entre trabalho temporário e terceirização?

É bem comum haver uma confusão entre trabalho temporário e terceirizado por serem modelos de contratação de funcionários fora do quadro fixo.

O que difere os dois modelos é, principalmente, o contrato. O contrato de trabalho temporário tem um limite estabelecido de no máximo 180 dias, podendo se estender por mais 90. Já na terceirização, o contrato não precisa ter prazo, o contratante e a terceirizada decidem juntos o tempo de permanência.

Sobre o vínculo empregatício, no trabalho temporário, o funcionário tem apenas o vínculo intermediado por uma ETT (Empresas de Trabalho Temporário) e está subordinado à empresa contratante na realização das atividades.

Em caso de trabalho terceirizado, o vínculo e a subordinação do colaborador estão ligados totalmente à empresa que presta os serviços de terceirização.

SAIBA QUANTO TEMPO DURA O RECEBIMENTO DA PENSÃO POR MORTE

Muitos dependentes ficam confusos quando o assunto é o tempo em que a pensão por morte será paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A primeira informação que merece destaque é sobre quando a cota individual do benefício será cessada.

Segundo o artigo 114 do Decreto nº 3.048/1999 o benefício será cessado nas seguintes situações:

- Pela morte do pensionista;
- Para o filho, o enteado, o menor tutelado ou o irmão, de ambos os sexos, ao completar 21 anos de idade, exceto se o pensionista for inválido ou tiver deficiência intelectual, mental ou grave;
- Para o filho, o enteado, o menor tutelado ou o irmão inválido, pela cessação da invalidez;
- Pela adoção, para o filho adotado que receba pensão por morte dos pais biológicos.
- Para o cônjuge, companheiro ou companheira as regras mudam um pouco e é preciso ficar atento. Nestes casos o benefício será cessado quando:
 - Se inválido ou com deficiência, pela cessação da invalidez ou pelo afastamento da deficiência;
 - Em quatro meses, se o óbito ocorrer “sem” que o segurado tenha contabilizado 18 contribuições mensais “ou” se o casamento ou a união estável tiver sido iniciado a menos de dois anos antes do óbito do segurado;

Já se cumpridos os requisitos anteriores, a pensão será cessada de acordo com a idade do beneficiário na data do óbito do segurado, ou seja, se a morte ocorrer depois de vertidas 18 contribuições mensais e de, no mínimo, dois anos de casamento ou união estável o benefício será cessado de acordo com a tabela das idades:

Tabela das idades do dependente:

Idade do Dependente	Período que Receberá a Pensão
Menos de 22 anos de idade	3 anos
Entre 22 e 27 anos de idade	6 anos
Entre 28 a 30 anos de idade	10 anos
Entre 31 e 41 anos de idade	15 anos
Entre 42 a 44 anos de idade	20 anos
Mais de 45 anos	Vitalício

Para receber a pensão por morte, é preciso que o requerente comprove a dependência em relação ao instituidor. Além disso, é indispensável que o instituidor tenha qualidade de segurado. Contudo, existe exceção a essa regra. De acordo com o artigo 499 da IN 128, caberá a concessão da pensão aos dependentes mesmo que o óbito tenha ocorrido após a perda da qualidade de segurado do instituidor, desde que:

O instituidor tenha implementado todos os requisitos para a obtenção de uma aposentadoria até a data do óbito; ou fique reconhecido o direito, dentro do período de graça, à aposentadoria por incapacidade permanente, a qual deverá ser comprovada por meio de parecer da Perícia Médica Federal com base em atestados ou relatórios médicos, exames complementares, prontuários ou outros documentos equivalentes, referentes ao ex-segurado, que confirmem a existência de incapacidade permanente até a data do óbito.

Ressaltando que neste caso será observada a legislação da época em que o instituidor tenha implementado as condições necessárias para a aposentadoria.

FISCAL



A IMPORTÂNCIA DA CLASSIFICAÇÃO FISCAL

Com o advento, que não é recente, de que praticamente toda a tributação é identificada partindo do código NCM e que a adoção do código incorreto (classificação inadequada) implica em multas e formação de passivo tributário, decorrente de diferenças de impostos, se tornou fundamental classificar as mercadorias corretamente, seja na comercialização interna ou nas importações.

Centenas de empresas são autuadas diariamente em razão de divergência de código NCM e a grande maioria de forma inesperada, com multas pesadas as vezes, além da obrigatoriedade de recolhimento de valores acumulados nos anos anteriores em razão de diferenças de alíquotas aplicadas ao longo dos anos.

Classificar uma mercadoria de forma eficiente é um processo que exige cautela e pode levar muito tempo se a mercadoria for complexa ou a variedade de mercadorias for grande. Por essa razão sugerimos que o contribuinte priorize a revisão ou ratificação da classificação fiscal das mercadorias cuja movimentação financeira é maior, afinal a base de cálculo das autuações é sempre sobre esses valores.

Cada situação exige um tipo de consultoria, seja ela uma revisão, ratificação, classificação, pareceres, estudos ou laudos.

O importante é ter em mãos a segurança da classificação fiscal.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



O QUE UMA EMPRESA DEVE FAZER COM SEUS LUCROS?

A gestão dos lucros de uma empresa é um dos pilares fundamentais para garantir sua saúde financeira e seu crescimento sustentável. Após apurar os resultados positivos, é essencial que os empresários saibam como destinar adequadamente esses lucros.

Destinação dos Lucros

Os lucros apurados pela empresa podem ser destinados de diversas formas: distribuição de dividendos, aumento de capital ou formação de reservas. A escolha da melhor estratégia depende de vários fatores, como o estágio de desenvolvimento da empresa, suas necessidades de investimento e os objetivos dos sócios.

1. Distribuição de Dividendos

A distribuição de dividendos é a forma mais direta de remunerar os sócios ou acionistas da empresa pelo capital investido. Essa distribuição é particularmente relevante em empresas onde os sócios esperam um retorno financeiro imediato sobre o lucro apurado.

A distribuição de dividendos permite que os sócios retirem parte do lucro como rendimento pessoal, o que pode ser utilizado para reinvestimento em outros negócios ou para despesas pessoais. É comum que as empresas definam períodos específicos para a distribuição de dividendos, como trimestral ou anualmente, de acordo com as diretrizes do contrato social ou das deliberações dos sócios.

2. Aumento de Capital

Reinvestir os lucros na própria empresa através do aumento de capital é uma estratégia importante para

empresas que visam crescimento e expansão. Esse aumento pode ser utilizado para financiar novos projetos, adquirir equipamentos, expandir operações ou melhorar a infraestrutura.

Exemplos de aplicação do dinheiro oriundo de aumento de capital são:

Investimento em Infraestrutura: Melhorias na infraestrutura da empresa, como a compra de novos equipamentos, reformas e modernizações, podem aumentar a eficiência operacional.

Expansão de Mercado: Investimentos em marketing e abertura de novas unidades ou filiais para ampliar a presença da empresa no mercado.

Desenvolvimento de Produtos: Pesquisa e desenvolvimento de novos produtos ou serviços, aprimorando a oferta e atendendo melhor às necessidades dos clientes.

3. Formação de Reservas

A formação de reservas é uma prática prudente que visa garantir a estabilidade financeira da empresa a longo prazo. Existem vários tipos de reservas, cada uma com um propósito específico, como reserva legal, reserva de contingência, reserva de lucros para expansão, entre outras.

Exemplos de formação de reservas:

Reserva Legal: Conforme a legislação, caso a empresa seja uma Sociedade Anônima, uma parte dos lucros deve ser destinada à reserva legal, que serve como um fundo de segurança para a empresa, protegendo contra eventuais dificuldades financeiras.

Reserva de Contingência: Destinada a cobrir possíveis passivos ou despesas futuras inesperadas, garantindo que a empresa tenha recursos para enfrentar adversidades.

Reserva de Lucros para Expansão: Acumulação de recursos para projetos futuros de crescimento, como novas instalações, desenvolvimento tecnológico ou expansão de mercado.

Empresas Não S/A

Para empresas que não são Sociedades Anônimas (S/A), a destinação dos lucros deve seguir as diretrizes estabelecidas no contrato social. Caso o contrato social não especifique a forma de tratamento dos lucros contábeis, os sócios devem deliberar sobre a melhor forma de destinação, considerando a situação financeira e os objetivos estratégicos da empresa.

Deliberação dos Sócios

Quando o contrato social não fixa regras claras para a destinação dos lucros, é essencial que os sócios se reúnam e deliberem sobre como proceder. Essa deliberação pode envolver a definição de porcentagens para cada tipo de destinação (dividendos, reservas, aumento de capital) e deve ser documentada formalmente em ata de reunião.

Conclusão

A destinação adequada dos lucros apurados é crucial para a saúde financeira e o crescimento sustentável de uma empresa. Distribuir dividendos, reinvestir na empresa através do aumento de capital e formar reservas são estratégias complementares que, quando bem equilibradas, podem proporcionar estabilidade e oportunidades de expansão.

Para tomar decisões acertadas, é recomendável contar com a assessoria de profissionais de contabilidade e finanças, que podem oferecer uma análise detalhada e orientar na melhor destinação dos lucros, alinhada aos objetivos de longo prazo da empresa e aos interesses dos sócios.

Investir no futuro da empresa, enquanto garante a remuneração adequada dos sócios e a formação de reservas para eventualidades, é a chave para um negócio sólido e próspero.

EMPREGADO DOMÉSTICO – JORNADA DE TRABALHO**INTRODUÇÃO**

A Lei Complementar nº 150/2015 regulamenta o contrato de trabalho doméstico. Assim, a presente matéria, observando a lei em questão, visa tratar sobre as espécies de jornada de trabalho dessa categoria e as questões que se desdobram do assunto.

Além disso, para efeitos de análise, devem ser utilizadas subsidiariamente a Lei nº 605/49 e a CLT, conforme a permissão contida no artigo 19 da LC nº 150/2015.

CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Os requisitos do vínculo empregatício do doméstico estão elencados no artigo 1º da LC nº 150/2015:

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.

Tendo isso em vista, é importante destacar que a prestação de serviço em até dois dias não configurará o vínculo empregatício do doméstico, mas a prestação de serviço realizada a partir de três dias sim.

JORNADA DE TRABALHO

Conforme o artigo 2º da LC nº 150/2015, a jornada de trabalho do empregado doméstico não deve exceder 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Dessa forma, a jornada estipulada pela LC nº 150/2015 segue os mesmos parâmetros do artigo 58 da CLT, que fixa a duração diária do trabalho em 8 horas, e do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal (CF/88), que estabelece a fixação de 44 horas semanais.

JORNADA POR TEMPO PARCIAL

De acordo com o artigo 3º da LC nº 150/2015, a duração do trabalho em regime de tempo parcial não pode exceder 25 horas semanais.

Dessa forma, o empregado que trabalha em regime de tempo parcial recebe o salário de forma proporcional à sua jornada, nos termos do artigo 3º, § 1º da LC nº 150/2015.

JORNADA 12 X 36

O artigo 10 da LC nº 150/2015 apresenta a possibilidade de as partes envolvidas na relação de trabalho doméstico pactuarem a jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, mais conhecida como “jornada 12 x 36”.

Ademais, o artigo 10, § 1º da LC nº 150/2015 determina que a remuneração paga na jornada 12 x 36 abrange os pagamentos devidos pelo Descanso Semanal Remunerado (DSR) e pelo descanso em feriados, considerando compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno quando ocorrerem.

CONTROLE DE JORNADA

Como determina o artigo 12 da LC nº 150/2015, é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que seja idôneo.

Ademais, nos casos em que o empregado doméstico reside no local de trabalho e o seu intervalo para repouso ou alimentação é desmembrado em dois períodos, fica vedada a pré-anotação do referido intervalo (artigo 13, § 2º da LC nº 150/2015).

Portanto, como a legislação só veda a pré-anotação do intervalo em caso de desmembramento, não sendo esse o caso, o empregador pode optar pela pré-assinalação. No entanto, de forma preventiva, para evitar discussões futuras em reclamatória trabalhista, indica-se que todos os horários de entrada e saída da jornada de trabalho sejam anotados pelo empregado.

FALTAS JUSTIFICADAS

O artigo 19 da LC nº 150/2015 determina que a CLT pode ser aplicada subsidiariamente, de modo que, naquilo em que a LC em questão for omissa, aplica-se a CLT.

Esse é o caso das faltas justificadas, como a LC nº 150/2015 não dispõe de um rol com as hipóteses de ausência justificadas, aplicam-se as disposições do artigo 473 da CLT.

Ademais, caso o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria traga previsão mais benéfica referente a faltas justificadas, o empregador doméstico fica obrigado a observar o disposto no instrumento coletivo (artigo 611-A da CLT).

ATESTADO MÉDICO

A LC nº 150/2015 também não estabelece nenhuma determinação acerca do atestado médico do empregado doméstico. Dessa forma, é necessária a análise conjunta de alguns dispositivos legais.

Em princípio, o artigo 6º, § 1º da Lei nº 605/49 considera motivo justificado a ausência do empregado em razão de doença devidamente comprovada.

O artigo 75 do Decreto nº 3.048/99 estabelece que compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado durante os primeiros 15 dias consecutivos do afastamento.

Tendo em vista que o empregador doméstico não é uma empresa, o artigo 72, inciso I do Decreto nº 3.048/99 exclui o empregado doméstico da percepção do benefício a partir do 16º dia:

Art. 72. O auxílio por incapacidade temporária consiste em renda mensal correspondente a noventa e um por cento do salário de benefício definido na forma prevista no art. 32 e será devido:

I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico;

Dessa forma, a legislação dispõe de uma lacuna quanto aos atestados médicos com até 15 dias para o empregado doméstico, pois o empregador doméstico não é empresa e, portanto, não possui obrigatoriedade no pagamento de atestados de até 15 dias ou dos 15 primeiros dias.

Compete à Previdência Social o pagamento, desde o início da incapacidade, aos demais segurados, porém somente procederá ao pagamento quando o atestado ultrapassar 15 dias.

Ante a lacuna legislativa sobre o assunto, cabe ao empregador decidir se efetuará o pagamento de atestados inferiores a 15 dias ou não. Recomenda-se também a consulta à CCT, se houver, caso em que será aplicável, por força do artigo 7º, inciso XXVI da CF/88.

FALTAS INJUSTIFICADAS

As ausências ao trabalho do empregado doméstico por motivos não contemplados pelo artigo 473 da CLT ou norma mais benéfica em CCT são consideradas como faltas injustificadas, permitindo ao empregador doméstico realizar o desconto correspondente ao dia mais o desconto correspondente ao DSR, conforme o artigo 6º da Lei nº 605/49 e o artigo 158 do Decreto nº 10.854/2021.

INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

No que diz respeito ao intervalo intrajornada, o artigo 13 da LC nº 150/2015 determina um período mínimo de uma hora e máximo de duas horas para repouso e alimentação, permitindo a redução do intervalo intrajornada a 30 minutos mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

Ao empregado que mora na residência do empregador, o artigo 13, § 1º da LC nº 150/2015 possibilita a divisão do período do intervalo em dois períodos, contanto que cada um deles tenha no mínimo uma hora, até o limite de quatro horas ao dia.

Quanto ao intervalo interjornada, o artigo 15 da LC nº 150/2015 determina que, entre as jornadas de trabalho, o empregado doméstico deve usufruir de um período mínimo de 11 horas de descanso.

A inobservância do intervalo interjornada também pode gerar a sua supressão, consoante à Orientação Jurisprudencial SDI1-355 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual aplica por analogia a disposição sobre a supressão do intervalo intrajornada.

JORNADA DE TRABALHO NOTURNO

Segundo o artigo 14 da LC nº 150/2015, considera-se noturno o trabalho do empregado doméstico executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá duração de 52 minutos e 30 segundos.

Ainda, o artigo 14, § 2º da LC nº 150/2015 determina que a hora noturna terá um acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

Caso o empregado doméstico seja contratado para cumprir uma jornada exclusivamente noturna, o artigo 14, § 3º da LC nº 150/2015 estabelece que o cálculo do adicional noturno será computado tomando por base o salário anotado na CTPS do empregado.

No tocante à prorrogação do período noturno ao empregado doméstico, a LC nº 150/2015 não define nenhuma disposição. Por isso, orienta-se a consulta à convenção coletiva da categoria ou à Secretaria Regional do Trabalho.

SOBREAVISO

Embora se trate de uma questão frequentemente debatida, o sobreaviso não está disciplinado na LC nº 150/2015. O artigo 244, § 2º da CLT, por sua vez, considera em sobreaviso o empregado que permanecer na sua casa aguardando ser chamado para o serviço e atribui à escala de 24 horas de sobreaviso o pagamento do valor correspondente a 1/3 do salário normal.

Ainda que o empregado doméstico tenha moradia na residência do empregador ou moradia anexa, o empregado não deve ser chamado para prestação de serviços fora da sua jornada de trabalho.

Pelas disposições do artigo 19 da LC nº 150/2015, o instituto do sobreaviso pode ser alvo de questionamento em reclamatória trabalhista, caso o empregador tenha o costume de chamar o empregado doméstico para trabalhar fora da sua jornada.

Ademais, pela falta de disposição a respeito do sobreaviso na LC nº 150/2015, de maneira preventiva, recomenda-se consulta à Secretaria Regional do Trabalho para orientação dos auditores locais.

VIAGEM A TRABALHO

O empregado doméstico pode realizar viagens com o empregador mediante acordo escrito entre as partes, situação regulada pelo artigo 11 da LC nº 150/2015, desde que sejam observadas as seguintes condições:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

HORAS EXTRAS

Quando o empregado doméstico trabalha fora da jornada de trabalho estipulada em contrato, conforme o artigo 2º da LC nº 150/2015, faz jus ao pagamento de hora extra, no percentual mínimo de 50% superior à hora normal de trabalho.

Também, caso ocorra a prestação de serviço em domingos e feriados e eles não sejam compensados, em conformidade com o artigo 2º, § 8º da LC nº 150/2015, devem ser pagos em dobro.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO

De acordo com o artigo 2º, § 4º da LC nº 150/2015, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, pode ser instituído o regime de compensação de horas, no qual será dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia, desde que as horas extras realizadas sejam compensadas dentro do prazo de um ano.

Com relação à implantação desse sistema, o empregador deve redigir o acordo de compensação, estabelecendo as regras e normas, a partir da data das assinaturas do empregado e do empregador em concordância com as disposições.

Assim, quanto ao banco de horas, devem ser seguidas as regras do artigo 2º, § 5º da LC 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.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Da mesma forma que os demais trabalhadores, com base no artigo 7º, inciso XV da CF/88 e no artigo 16 da LC nº 150/2015, o empregado doméstico tem direito a um dia de DSR, que deve coincidir preferencialmente com o domingo, além do direito de usufruir de descanso nos feriados municipais, estaduais e nacionais.

CONTÁBIL



UTILIZAR DEMAIS O PIX PODE FAZER O MEI PERDER CNPJ?

Não adianta querer fugir da fiscalização da Receita Federal. O Fisco está de olho em todas as movimentações financeiras, seja da pessoa física quanto da jurídica.

E com as transações via Pix não é diferente. Não é uma surpresa dizer que o Pix, sistema de transações financeiras instantâneas do Banco Central (BC), facilitou o pagamento e recebimento de valores no Brasil e logo caiu no gosto da população, inclusive dos empresários brasileiros, não é mesmo?

A modalidade rapidamente conseguiu a adesão da maior parte dos microempreendedores individuais (MEIs) devido às suas vantagens e pela agilidade, mas o que muitos empresários não sabem é que o método de pagamento pode causar problemas para o MEI que não tomar os devidos cuidados ao gerenciar as transações relacionadas ao CNPJ.

A razão é que o Convênio ICMS N° 166, publicado em 09/2022, obriga bancos e instituições financeiras a informarem, através da Declaração de Informações de Meios de Pagamentos (DIMP), todas as movimentações financeiras, inclusive o PIX, à Receita Federal.

Assim, os dados relativos ao recebimento de valores pelo sistema de pagamentos instantâneo podem revelar se a empresa ultrapassou o limite máximo de faturamento, que atualmente é de R\$ 81 mil por ano.

Iso implica que cada quantia transacionada em contas, sejam elas pessoais ou corporativas, é confrontada com as informações declaradas através do CNPJ ou CPF.

Dessa forma, as transações feitas através deste sistema de pagamentos em tempo real têm o potencial de revelar se um CNPJ excedeu o teto de receitas, atualmente fixado em R\$ 81 mil anuais.

Se identificada a ultrapassagem deste limite, a situação não só pode levar ao desenquadramento como também pode ser caracterizada como evasão fiscal, gerando consequências graves para o infrator.

Segundo uma pesquisa feita com mais de 6 mil usuários, 93% aceitam pagamentos feitos com o pix. O estudo revela inclusive que a ferramenta é a principal fonte de recebimento para mais da metade dos MEIs (54,93%).

Portanto, é importante que o MEI faça a distinção do que está ou não relacionado ao seu negócio. Por isso, sempre separar as contas de Pessoa Jurídica da Pessoa Física é fundamental.

Importância da nota fiscal

Outro fator importante é registrar tudo que entra e sai relacionado ao CNPJ. A dica principal é informar esses valores corretamente na sua Declaração Anual do Simples Nacional (DASN-Simei). Como o Fisco tem acesso às informações das transações realizadas com cartão de crédito, débito e Pix, ele vai, facilmente, cruzar esses dados com as notas fiscais emitidas.

Vale lembrar que além da exclusão do MEI do Simples Nacional por possíveis irregularidades detectadas pela Receita, a falta de emissão do documento fiscal nas operações comerciais via pix também pode ser enquadrada como crime de sonegação fiscal.

Dessa forma, com risco de aplicação de multas, em razão do descumprimento de obrigação acessória e o não pagamento do imposto no prazo determinado por lei.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 2.259,20	Isento	Isento	Até R\$ 1.412,00	7,5%
De R\$ 2.259,21 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 169,44	De R\$ 1.412,01 até R\$ 2.666,68	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 381,44	De R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 662,77	De R\$ 4.000,04 até R\$ 7.786,02	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 896,00	(Teto máximo R\$ 908,86)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 2.041,39, até R\$ 3.402,65	O que exceder a R\$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.633,10
Acima	R\$ 3.402,65	O valor da parcela será de R\$ 2.313,74 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO R\$ 1.412,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
Feriados	25 - Natal					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/12	IPI - Competência 11/2024 - 2402.20.00
13/12	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 10/2024
16/12	ESOCIAL - Competência 11/2024 EFD REINF - Competência 11/2024 DCTF WEB - Competência 11/2024 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2024
20/12	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) - Fato Gerador 10/2024 DARF DCTF Web - Competência 11/2024 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 10/2024 SIMPLES NACIONAL 13º SALÁRIO - 2º PARCELA DCTF - Competência 10/2024
24/12	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/12	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Empregados (opcional)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: LICIA ANDRADE REGADAS 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: 150 exemplares - Cod. 7568

R
Regadas
Contabilidade