

# Informe Contfisco

*“Aqueles que pensam de modo positivo, conseguem resultados positivos, porque não temem os problemas” Norman Vicente Pealw*

## LEMBRETES:

**DIRPF/2022 ano base 2021:** Prazo final 31.05.2022 com vencimento da 1ª cota ou única.

**ATAS DE APROVAÇÃO DE CONTA/2021:** Prazo final 30.04.2022 para Assembleias e registro até 30 dias, assim prazo final de Registro 30.05.22.

**PUBLICAÇÕES:** lembramos a todos que tudo que publicamos no Portal de cada empresa deve ser passado e arquivado na empresa no seu servidor, mídia, enfim não podem deixar de fazer estes procedimentos, esse portal foi criado para facilitar e para evitar retrabalho de todos, porém algumas empresas não acessam e solicitam arquivos que lá estão, colabore conosco e com sua empresa, mantenha seus arquivos em ordem e atualizados.

## DICAS DO MES

**E-CAC – RECEITA BX: Baixa de obrigações**

Você sabe que pode baixar todas as obrigações fiscais entregues direto da Receita Federal, sim caso opte em não ter arquivos digitais diretos nas máquinas e/ou servidor da empresa, quando necessário podem entrar com o certificado digital e acessar diretamente e baixar seu arquivo.

## Trabalhista



**Salário Mínimo** a partir de 01.01.2022 R\$ 1.212,00 (exceto SP, RJ, PR, SC e RS) estes estados adotam salários mínimos diferentes.

### TABELAS

**\*\*\*TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2022**

### INSS

Salário	Alíquota
Até um salário mínimo (R\$ 1.212,00)	7,50%
Entre R\$ 1.212,01 e R\$ 2.427,35	9%
Entre R\$ 2.427,36 e R\$ 3.641,03	12%
Entre R\$ 3.641,04 e R\$ 7.087,22	14%

**SALÁRIO FAMILIA A PARTIR DE 1/2022**

Remuneração	Salário Família
Até R\$ 1.655,98	R\$ 56,47

### IRRF

Base de cálculo mensal em R\$	Alíq. %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 a 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 a 3.751,05	15,0	354,80
De 3.751,06 a 4.664,68	22,5	636,13
Acima de R\$ 4.664,69	27,5	869,36

Dependente: R\$ 189,59

### VENCIMENTOS:

DAE – Domésticos	07.06.2022
SEFIP	07.06.2022
GPS	20.06.2022
REINF/DCTFWEB	15.06.2022
DARFS IRRF/PCC	20.06.2022

2ª cota IRPF22 base 2021: vencimento 31.05.2022





## Teletrabalho



Foi publicada no DOU de 28/03/2022, a Medida Provisória nº 1.108/2022 que, altera, dentre outros, a Consolidação das Leis do Trabalho,

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. Com a referida publicação, foi alterado o art. 75-B da CLT, o qual estabelece que se considera teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Ressaltamos que, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes (§ 6º do art. 75-B da CLT).

A referida lei utiliza a nomenclatura teletrabalho para se referir ao trabalho em domicílio ou home office.

Uma distinção deve ser feita entre teletrabalho e trabalho externo.

Trabalho externo é o realizado fora das dependências do empregador porque sua própria natureza o obriga como, por exemplo, vendedor externo, motorista, trocador, ajudantes de viagem, dentre outros, ou seja, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades. Já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado na empresa, por opção de empregado e empregador, passa a ser realizado de fora das suas dependências, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades, desde que faça uso das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como e-mail, whatsapp, e outros aplicativos, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (§ 1º do art. 75-B da CLT).

O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Os meios telemáticos e informatizados de comunicação e interação hoje disponibilizados pelo avanço tecnológico (internet, videoconferência, skype, whatsapp, etc.), permitem que o trabalhador execute as suas atividades profissionais em qualquer lugar sem que haja diminuição na qualidade do trabalho ou na sua eficiência.

## Direitos

Os direitos trabalhistas aos contratados na modalidade de teletrabalho são os mesmos que os empregados em regime presencial no que se refere a encargos e impostos trabalhistas, férias, 13º, etc. porém destacamos alguns pontos a seguir:

Estabelece o art. 75-C da CLT que prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (§ 9º do art. 75-B da CLT).

Poderá, ainda, ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Contudo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador poderá ser realizada desde que seja garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Esclarecemos ainda que, o § 3º da art. 75-C da CLT estabelece que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.



## **Base territorial**

De acordo com os §§ 7º e 8º do art. 75-B da CLT, aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Em se tratando de contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064/1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

## **Equipamentos tecnológicos e a infraestrutura**

Nos termos do art. 75-D da CLT, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Salientamos que as utilidades mencionadas anteriormente não integram a remuneração do empregado.

## **Horas extras**

Outra alteração importante se refere à possibilidade de contratação em regime de teletrabalho por jornada e por produção ou tarefa. O texto original do inciso III do art. 62 da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, excluía todos os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada.

Com a nova redação dada ao inciso III do art. 62 da CLT pela Medida Provisória nº 1.108/2022, apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestarem serviços por produção ou por tarefa estão excluídos do controle de jornada.

Já o trabalhador em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, que prestar serviços por jornada, deverá ter o seu horário de trabalho controlado pelo empregador e, por consequência, terá direito ao recebimento de horas extras sempre que a sua jornada de trabalho exceder os limites legais previstos na CLT.

Contudo, o § 5º do art. 75-B da CLT estabelece que o tempo de uso de

equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## **Aviso-prévio**

Assegura-se ao empregado em regime de teletrabalho o direito ao aviso-prévio, nos termos do art. 487 da CLT, de no mínimo 30 dias, bem como o acréscimo de três dias para cada ano completo de trabalho, nos termos da Lei nº 12.506/2011.

Tratando-se de aviso-prévio indenizado relativo a empregado contratado por peça ou tarefa, o valor corresponde à média aritmética das tarefas/peças produzidas nos últimos 12 meses ou da data da admissão até a data da rescisão contratual (já incluídas as integrações mensais dos valores das tarefas/peças no DSR).

Salientamos que, por medida de cautela, deverá a empresa consultar o respectivo sindicato da categoria para que se verifique quanto à apuração da média a ser adotada, pois, o documento coletivo poderá estabelecer média diferente desta.

## **Doenças e acidentes**

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

## **Prioridade**

O art. 75-F da CLT estabelece que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.



## NOVA LISTA DE CFOP

O Ajuste SINIEF nº 3/2022 (DOU de 12/04/2022), altera o Convênio S/Nº de 1970 e revoga o Ajuste SINIEF nº 16/2020, que trata do Código Fiscal de Operações e de Prestações (CFOP).

A referida alteração revoga o Anexo II e acrescenta o Anexo II-A ao Convênio S/Nº de 1970, com efeitos a partir de 03/04/2023 e revoga o Ajuste SINIEF nº 16/2020 a partir de 01/06/2022.

O CONFAZ determina a extinção de alguns CFOPs específicos de Substituição Tributária e modifica outros CFOPs, a partir de 03/04/2023.

## ICMS-ST – RIO GRANDE DO SUL E SÃO PAULO – REVOGAÇÃO DE PROTOCOLOS

O Estado do Rio Grande do Sul revoga vários Protocolos de ICMS-ST a partir de 01/07/2022, conforme quadros abaixo.

**Exclusão do Estado do Rio Grande do Sul de diversos protocolos que versam sobre o regime da substituição tributária, a partir de 01.07.2022, conforme indicações a seguir:**

Protocolo	Segmento	Signatários
<a href="#">Protocolo ICMS 189/2009</a>	Artefatos de uso doméstico	MG, PR, RJ e SC
<a href="#">Protocolo ICMS 192/2009</a>	Eletrônicos, eletroeletrônicos e eletrodomésticos	AP, MG, MT, PR e RJ
<a href="#">Protocolo ICMS 193/2009</a>	Ferramentas	AL, MG, PR e RJ
<a href="#">Protocolo ICMS 195/2009</a>	Máquinas e aparelhos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e automáticos	AP, MG e PR
<a href="#">Protocolo</a>	Materiais	MG, PR e

<a href="#">ICMS 198/2009</a>	elétricos	RJ
<a href="#">Protocolo ICMS 199/2009</a>	Artigos de papelaria	MG e RJ
<a href="#">Protocolo ICMS 203/2009</a>	Bicicletas	MG, PR, RJ e SC

**Ficam revogados, também a partir de 01.07.2022, os seguintes protocolos:**

Protocolo	Segmento	Signatários
<a href="#">Protocolo ICMS 86/2009</a>	Artefatos de uso doméstico	RS e SP
<a href="#">Protocolo ICMS 87/2009</a>	Bicicletas	
<a href="#">Protocolo ICMS 88/2009</a>	Eletrônicos, eletroeletrônicos e eletrodomésticos	
<a href="#">Protocolo ICMS 89/2009</a>	Ferramentas	
<a href="#">Protocolo ICMS 91/2009</a>	Materiais elétricos	
<a href="#">Protocolo ICMS 94/2009</a>	Artigos de papelaria	AM e RS
<a href="#">Protocolo ICMS 169/2012</a>	Máquinas e aparelhos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e automáticos	
<a href="#">Protocolo ICMS 54/2015</a>	Eletrônicos, eletroeletrônicos e eletrodomésticos	AM e RS
<a href="#">Protocolo ICMS 01/2017</a>	Produtos de papelaria	

**Fonte - Econet Editora Empresarial Ltda**





### IPI – NOVA REDUÇÃO DE ALÍQUOTA E TABELA – A PARTIR DE 01/05/2022

Foram publicados no DOU de 29/04/2022 em Edição Extra, os seguintes Decretos:

- 11052/2022 alterando o Decreto nº 10923/2021 que divulga a nova Tabela de Incidência do IPI (TIPI).
- 11055/2022 – alterando a partir de 01/05/2022 o Decreto nº 10923/2021, **reduzindo as alíquotas de IPI de alguns produtos em 35%.**

Diante disso, revoga o Decreto nº 11047/2022 que estabelecia o percentual de redução em 25%.

As reduções são feitas a partir das alíquotas originais.

Importante salientar que a **ampliação da redução não se aplica a todas as mercadorias**. Para alguns códigos, permanece a redução de 25%.

Frisa-se que o novo percentual de redução não se aplica aos produtos classificados no Capítulo 24 da TIPI (tabaco e seus sucedâneos manufaturados), bem como aos automóveis de passageiros e outros veículos automóveis principalmente concebidos para transporte de pessoas (exceto os da posição 87.02), incluindo os veículos de uso misto (station wagons) e os automóveis de corrida (NCM 8703), cujas alíquotas permanecem reduzidas em 18,5% (vide Econet Express nº 93/2022).

Já o Decreto nº 11.052/2022 altera, de 8% para 0%, a alíquota do IPI incidente sobre preparações compostas, não alcoólicas (extratos concentrados ou sabores concentrados), para elaboração de bebida da posição 22.02, com capacidade de diluição superior a 10 partes da bebida para cada parte do concentrado (NCM 2106.90.10 Ex 01).

**Fonte - Econet Editora Empresarial Ltda**



### Benefícios Indiretos (Fringe Benefits) - Tratamento Fiscal e Previdenciário



**Muitas empresas estão custeando plano de saúde, celulares, carros de seus sócios e/ou diretores sem a incidência do IR e INSS, assim voltamos aos assunto para lembra-los, já que está em evidência e a receita retomando as fiscalizações:**

Os benefícios indiretos, conhecidos no meio empresarial como "fringe benefits", no dizer de Max Gehringer, "o enfeite que torna o conjunto mais atraente", é a parte do pacote de remuneração que complementa o salário e os benefícios legais de sócios, diretores, gerentes, administradores e funcionários vitais para a empresa.

Esses complementos de remuneração, geralmente representados por pagamentos feitos pela empresa de despesas particulares de dirigentes ou empregados, devem compor a base de cálculo do imposto de renda na fonte e das contribuições previdenciárias.

O tema ganhou relevância com a criação da chamada "Super Receita", resultante da fusão das fiscalizações da Receita Federal e do INSS, pois os questionamentos fiscais agora abrangem as duas incidências em conjunto, elevando o risco de autuações das empresas. (Fonte Fiscosoft)

Fique Atento, pagar e custear é permitido, desde que estes benefícios integram o Pró-labore e/ou salário.

