



ASCOTTA Assessoria e Contabilidade

A solução ideal para sua empresa.

- Contabilidade Fiscal e Recursos Humanos
- Assessoria Jurídica, Perícias Contábeis e Trabalhista
- Cálculos de Atualização Monetária de Valores e Contratos

☎ (17) 3323-7431
3323-1449

✉ advocaciajmsantos@gmail.com
f www.facebook.com/ascottacontabilidade

Rua 26 N° 1256 - Centro - Barretos - SP Cep 14.780-100

SETEMBRO/2022

ENCARTE



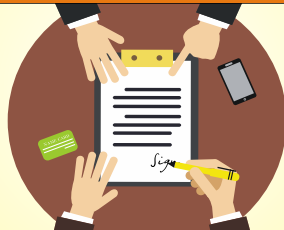
APRENDIZ

ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

CONCEITO



FILIAÇÃO



AUXÍLIO-DOENÇA



SALÁRIO-MATERNIDADE



AUXÍLIO-RECLUSÃO



PENSÃO POR MORTE



INTRODUÇÃO • CONCEITO • CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS • INSCRIÇÃO E FILIAÇÃO DO APRENDIZ • BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS
AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA • AUXÍLIO-DOENÇA DERIVADO DE ACIDENTE DE TRABALHO • SALÁRIO-MATERNIDADE
APOSENTADORIAS • SALÁRIO-FAMÍLIA • AUXÍLIO-RECLUSÃO • PENSÃO POR MORTE.

Destaques do Mês

EMPRESA PODE
PEDIR ATESTADO
DE ANTECEDENTES
CRIMINAIS?

ENTENDA COMO A
EMPRESA OPTANTE
PELO SIMPLES NACIONAL
PODE GERAR CRÉDITO DO ICMS

CAPITAIS
BRASILEIROS
NO EXTERIOR
DECLARAÇÃO TRIMESTRAL

APURAÇÃO DE GANHO DE CAPITAL
NA TRANSFERÊNCIA DE BENS
E DIREITOS POR SUCESSÃO 'CAUSA
MORTIS' E A ARMADILHA DA OPERAÇÃO

PESSOAL



EMPRESA PODE PEDIR ATESTADO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS?

O atestado de antecedentes criminais costuma gerar muitas dúvidas nos empresários que, às vezes, o confundem com a declaração de bons antecedentes. Mas você sabe por que é importante conhecer a diferença entre eles? Digo logo que é, principalmente, porque um é permitido por lei e o outro não, e pode até ser caracterizado como ato discriminatório e se configurar como dano moral. Ou seja, fique atento e vamos entender melhor o que diz a lei sobre este tema.

Como ponto de partida, é importante a gente saber que não consta nada na legislação trabalhista que ampare a exigência do atestado de antecedentes criminais, exceto em alguns casos que citaremos a seguir, em empresas de segurança, vigilância e de transporte de valores.

Além disso, os doutrinadores e os juízes podem entender o pedido de atestado de antecedentes criminais como um ato discriminatório, já que, entre os direitos individuais assegurados por lei, consta a proteção contra a discriminação de qualquer espécie, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do cidadão e, ainda, a liberdade do exercício de qualquer trabalho ou profissão.

E é sempre bom lembrar que a lei também proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa, seja para iniciar ou manter uma relação de trabalho, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Declaração de bons antecedentes

Segundo consta na legislação, as empresas podem pedir uma declaração de bons antecedentes assinada pelo candidato à vaga. E, neste caso, aceita-se as informações descritas como verdadeiras, sob as penas da lei. Ou seja, este é o fato que geralmente gera dúvidas, pois se confunde esta declaração com o atestado de antecedentes criminais.

Em quais casos é permitido pedir atestado de antecedentes criminais?

Como já dissemos anteriormente, há situações nas quais as atividades exercidas justificam a exigência da apresentação de certidões negativas de antecedentes criminais. Dentre elas, as mais comuns são de empregados que lidam com cifras elevadas, detenham porte de armas ou façam transporte de crianças.

Nestes casos, os doutrinadores tratam a inexistência de antecedentes criminais do trabalhador como informação relevante para a contratação, sendo assim, entende-se que o documento poderá ser exigido sem ser caracterizado como ato discriminatório.

Portanto, fica claro que o empregador deverá agir com cautela antes de exigir este atestado e, em caso de dúvida, poderá consultar o sindicato da categoria profissional para evitar algum problema futuro com a Justiça do Trabalho. Afinal, como não há uma legislação clara sobre o tema, alguns casos são discutíveis.

O QUE É O AVISO PRÉVIO?

O aviso prévio é um documento que serve para comunicar formalmente a pessoa, ou a empresa, que haverá rescisão de um determinado contrato de trabalho.

Para comunicar a rescisão de um contrato de trabalho, seja por iniciativa do empregado ou da empresa. É a partir dele que se inicia o processo de desligamento em uma empresa.

É importante entendermos que o direito de aviso prévio é devido a empresa, e também ao colaborador! Ao contrário do que muitos pensam o colaborador também possui direito a apresentar aviso prévio, quando achar devido encerrar seu ciclo em determinado cargo.

Quais os tipos de aviso prévio?

O aviso prévio, seja apresentado pela empresa, ou pelo empregado, possui duas modalidades.

Aviso indenizado

Que se caracteriza por não haver cumprimento do período laboral. Ou seja, ele encerra de imediato o contrato, gerando um ônus maior para quem o apresenta já que os dias devidos passam a ser indenizados a parte comunicada.

Aviso trabalhado

Que se caracteriza pela existência de um tempo laborado. É apresentado o aviso, e a contagem se dará ao término deste aviso, gerando assim a parte avisada uma antecedência de tempo para que se reestruture.

No caso das empresas, terão prazo para treinar novos colaboradores, ou até mesmo buscar outro no mercado, e para o colaborador tempo para que busque uma recolocação no mercado.

Particularidades do aviso

O aviso possui algumas particularidades que são essenciais para que sigamos a legislação de forma correta. Vamos conhecê-las.

Lei 12.506/2011

Esta lei prevê que a cada ano de trabalho completo, será acrescido mais 3 dias de aviso, ou seja, a cada 12 meses o colaborador passa a ter direito a um acréscimo de 3 dias em sua contagem, conforme abaixo:

Até 1 ano = 30 dias;

1 ano = 33 dias;

5 anos = 45 dias;

10 anos = 60 dias;

20 anos = 90 dias.

A lei 12.506/11 é uma lei que possui diversos entendimentos dúbios, então com ela também temos dúvidas sobre a aplicação correta da mesma. Há dois lados de entendimento. Um defende que o aviso trabalhado em si não deve ser aumentado além dos 30 dias, e outros que defendem que sim.

O TST defende que ela é aplicada tanto para benefício do empregado, quanto do empregador. Então, sempre recomendamos buscar a leitura da CCT, Acordo e etc, pois o bom senso de usar o que for mais favorável ao colaborador pode levar a empresa de um processo futuro.

Saída antecipada

Em casos de aviso apresentado pela empresa, o empregado possui direito a se ausentar por 7 dias antes do prazo final, que podem ser corridos, ou divididos em 2 horas por dia para ausência durante todo período do aviso. Este tempo serve para que o mesmo busque nova colocação no mercado. É comum nos avisos o texto abaixo:

() Redução de 2 (duas) horas diárias

() Ausência ao trabalho por 7 dias corridos

Caracterizando assim a escolha pelo benefício de tempo ao qual se faz jus antes durante aviso.

Dispensa do aviso

Muitos são os casos onde o empregado pede desligamento, e junto ao pedido, também pede dispensa do aviso prévio por já ter obtido colocação no mercado de trabalho. Muitas convenções preveem a liberação neste caso. Então é importante ler a convenção vigente!

Porém, em determinados casos a empresa não é obrigada a aceitar, pois a saída imediata gera prejuízos, e a indenização do aviso pode reduzir estes prejuízos, por vezes sendo convertido em indenizado.

Recusa de assinar aviso

O colaborador pode se recusar a assinar o aviso prévio? Pode. O aviso serve para informar que um dos lados (neste caso, a empresa) quer cessar o contrato, mesmo que o outro lado não tenha interesse neste processo.

Então, gostando ou não, não há obrigatoriedade legal de um empregador manter um contrato ao qual não tem interesse. Mesmo não havendo mútuo interesse no encerramento, quando um dos lados não quer permanecer com o contrato basta que o outro siga as regras.

O lado comunicado não pode negar o encerramento, apenas acatar e exigir que sejam respeitadas as regras previstas.

Portanto, quando um colaborador se negar a assinar o aviso prévio, cabe ao empregador reunir duas testemunhas que presenciem a comunicação, e ateste tal fato por assinatura.

É importante frisar que não abordamos neste texto o ACORDO de demissão que possui suas próprias regras e características, e que este texto não serve para totalidade dos casos. Pois há regras únicas que podem ser encontradas em Convenções, Acordos ou outros, e que podem fazer determinados casos serem interpretados de forma única conforme empresa, segmento ou categoria.

FISCAL



APROVEITAMENTO DE CRÉDITO DE ICMS - SIMPLES NACIONAL QUEM TEM O DIREITO AO CRÉDITO

As empresas do Simples Nacional, conforme instituído na LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006, não permitem o direito à apropriação do crédito de ICMS. Ou seja, toda atividade de venda de mercadorias terá sua parcela de ICMS incorporada ao documento único de arrecadação do imposto do Simples Nacional (DAS).

Porém o disposto no art. 58 da Resolução CGSN nº 94/2011, esclarece em suas linhas um caso de direito à apropriação de crédito, pelas empresas que comprem de fornecedores do Simples Nacional. Este direito ocorre desde que:

- As mercadorias vendidas sejam destinadas à comercialização ou industrialização subsequente;
- A empresa tenha a receita bruta dos últimos 12 meses valor superiores à 240 mil;
- As mercadorias vendidas não estejam sujeitas à substituição tributária de ICMS.

COMO PROCEDER NA NOTA FISCAL

O direito ao crédito de ICMS só será permitido conforme a lei, se a nota fiscal do fornecedor do Simples Nacional estiver preenchida corretamente, entre eles:

• O código de situação tributária (CSOSN) que deve ser informado é o 101 (mercadoria tributada pelo Simples Nacional COM PERMISSÃO DE CRÉDITO DO ICMS).

• A alíquota de ICMS relativa ao crédito, esta será a alíquota de tributação de ICMS que a empresa do Simples Nacional está sujeita a pagar, conforme estabelecido na tabela do ANEXO I para indústrias, e ANEXO II para comércios.

• Após a indicação da alíquota, de maneira calculada, também deve estar destacada no corpo da Nota Fiscal o valor de ICMS.

• Nas Informações Complementares da Nota Fiscal devem exibir as mensagens pertinentes:

"DOCUMENTO EMITIDO POR ME OU EPP OPTANTE PELO SIMPLES NACIONAL";

"NÃO GERA DIREITO A CRÉDITO FISCAL DE IPI."

E por último o direito legal de apropriação do crédito de ICMS:

"PERMITE O APROVEITAMENTO DO *CRÉDITO DE ICMS NO VALOR DE R\$......; CORRESPONDENTE À *ALÍQUOTA DE...%, NOS TERMOS DO ART. 23 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 2006".

Sendo assim, todos os meios disponíveis para o cálculo do valor de crédito de ICMS, para empresa que compra de um fornecedor do Simples Nacional estão pré configurados. Vale lembrar que a empresa que compra a mercadoria, só poderá utilizar este valor de crédito se o Regime de Tributação que se enquadra, permitir este direito. O que não ocorre ainda àquelas que se enquadram no Simples Nacional.

• Conforme artigo 62 da Resolução CGSN nº 140/2018, o contribuinte optante pelo Simples Nacional, que não faça o destaque da alíquota na nota fiscal, no campo Informações Complementares, sendo "PERMITE O APROVEITAMENTO DO CRÉDITO DE ICMS NO VALOR DE R\$....; CORRESPONDENTE À ALÍQUOTA DE...%, NOS

TERMOS DO ART. 23 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 2006" não irá repassar o crédito ao comprador, sendo vedado ao comprador o aproveitamento do crédito.

Assim, sempre esteja assessorado por um profissional contábil/tributário, com expertise e experiência na área, para que possa orientar com os procedimentos dentro da legislação vigente.

LEI COMPLEMENTAR DO SIMPLES NACIONAL Nº 123/2006 - RESOLUÇÃO CGSN nº 94/2011

CADASTRO/SOCIETÁRIO



CAPITAIS BRASILEIROS NO EXTERIOR DECLARAÇÃO TRIMESTRAL

Os brasileiros, tanto pessoa física quanto pessoa jurídica, cada vez mais tem investido em ativos no exterior, e o que poucos sabem, é que dependendo do valor deste investimento no exterior poderá acarretar na obrigatoriedade de entrega de uma declaração junto ao Banco Central do Brasil.

Caso o residente ou domiciliado brasileiro mantenha valores de qualquer natureza no exterior igual ou superior ao montante de USD 1.000.000,00 (um milhão de dólares americanos) ensejará na necessidade de entrega da declaração de Capitais Brasileiros no Exterior (CBE).

Isto posto, salienta-se que para a quantificação do montante considera-se os bens, direitos, instrumentos financeiros, valor em moedas estrangeiras, depósitos, imóveis, participações em capital social de empresas estrangeiras, ações em bolsa de valores estrangeiras, títulos, créditos comerciais, dentre outros patrimônios.

DECLARAÇÃO ANUAL E TRIMESTRAL

Esta obrigação acessória é apresentada junto ao Banco Central, anualmente ou trimestralmente, dependendo da totalização destes capitais.

A declaração anual é devida pelas pessoas físicas ou jurídicas brasileiras residentes ou domiciliadas no território nacional que possuam montante equivalente ou superior à USD 1.000.000,00 (um milhão de dólares americanos).

A declaração deverá ser prestada no período que compreende o dia 15 de fevereiro até às 18 horas do dia 5 de abril do ano subsequente à data-base de 31 de dezembro.

Já a declaração trimestral é devida quando a pessoa física ou jurídica domiciliada no Brasil possua montante igual ou superior à USD 100.000.000,00 (cem milhões de dólares americanos) no exterior, e deverá ser prestada de acordo com as datas-base de 31.03, 30.06 e 30.09. Não existe uma declaração de CBE específica para o 4º trimestre. Logo, o declarante trimestral deve avaliar se ficará configurada a obrigação legal de prestar também a declaração anual.

Nestes termos, àqueles que estiverem obrigados a entrega da CBE Trimestral devem estar atentos ao próximo prazo que será compreendido entre o dia 31 de julho até às 18 horas do dia 5 de setembro relativos à data-base de 30 de junho.

Na hipótese de estar obrigado a entrega e não declarar ao Banco Central, poderá haver aplicação de multas que variam de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) a R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). Podendo ser majorada em 50% em casos específicos.

APRENDIZ - ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS**Conceito, Filiação, Auxílio-Doença, Salário-Maternidade, Auxílio-Reclusão, Pensão por Morte****INTRODUÇÃO**

Na qualidade de segurado empregado, o aprendiz é tratado pela legislação trabalhista e previdenciária como um contribuinte obrigatório, ressalvadas suas peculiaridades.

Portanto, todos os benefícios inerentes aos empregados são estendidos ao aprendiz, guardadas as devidas proporções estabelecidas em lei, desde que sejam cumpridos os requisitos legais relativos a cada benefício.

Nesse sentido, esta matéria tem o objetivo de trazer informações sobre essa categoria de empregado quanto aos aspectos previdenciários.

CONCEITO

É importante destacar que o programa de aprendizagem tem a finalidade de garantir ao adolescente a formação técnico-profissional para estimular sua inclusão no mercado de trabalho.

Desse modo, os princípios assegurados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/90, juntamente com a CLT, garantem a proibição do trabalho ao menor de 14 anos, e permitem ao que tem entre 14 e 16 anos trabalho apenas por meio do contrato de aprendizagem.

Esses contratos podem ser celebrados com jovens de idades entre 14 e 24 anos, em formação técnico-profissional, no percentual mínimo de 5% e máximo de 15% das funções que exijam formação profissional, conforme o artigo 62 da IN (Instrução Normativa) MTP nº 02/2021.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Quanto às contribuições previdenciárias relacionadas ao aprendiz, como ele possui vínculo empregatício, é garantida a contribuição na qualidade de segurado empregado ao aprendiz, conforme o artigo 45, inciso IV da IN PRES/INSS nº 128/2022.

Contudo, vale ressaltar que com a Reforma da Previdência (EC nº 103/2019), foi expressamente vedado o cômputo de contribuições inferiores ao valor da contribuição mínima mensal (art. 195, § 14 da CF). Assim, a partir de 13/11/2019 somente serão consideradas as competências cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição.

Nesse sentido, observando a remuneração devida ao aprendiz, ou seja, seu salário de contribuição, de acordo com o disposto na Portaria MTP/ME nº 12/2022, devem ser aplicadas as alíquotas de maneira progressiva, conforme a tabela a seguir:

SÁLARIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
Até 1.212,00	7,5%
de 1.212,01 até 2.427,35	9%
de 2.427,36 até 3.641,03	12%
de 3.641,04 até 7.087,22	14%

Ainda, no que se refere à remuneração paga ao aprendiz, essa é a base de cálculo para as contribuições previdenciárias patronais, isso é, responsabilidade da empresa, sendo:

a) CPP (Contribuição Previdenciária Patronal) de 20% sobre o total da folha de pagamento, de acordo com o artigo 22, inciso I, da Lei nº 8.212/91 e artigo 72, inciso I, da IN RFB nº 971/2009;

b) RAT (Risco de Acidente do Trabalho) de 1%, 2% ou 3%, nos termos do artigo 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91 e artigo 72, inciso II, alíneas "a", "b" e "c" da IN RFB nº 971/2009; e

c) Contribuição destinada a Terceiros/Outras Entidades, segundo o artigo 109 e Anexo IV da IN RFB nº 971/2009.

INSCRIÇÃO E FILIAÇÃO DO APRENDIZ

Entende-se por inscrição na Previdência Social o ato pelo qual a pessoa física, no caso o aprendiz, é cadastrado, junto ao Regime da Previdência Social, pelo empregador como empregado através do eSocial. O número do CPF é suficiente e substitui a apresentação do NIT/PIS/Pasep/NIS, desde que a inscrição existente no CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) tenha o número do CPF validado junto à base da Receita Federal do Brasil (RFB), em conformidade com o artigo 8º, inciso I e § 8º, da IN PRES/INSS nº 128/2022.

Isso é, a inscrição trata do ato material de filiação proporcionada ao segurado; é o cadastro dele no Regime Geral de Previdência Social.

Já a filiação decorre do simples exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios e da formalização da inscrição mediante pagamento da primeira contribuição para o segurado facultativo, nos termos do artigo 20, §§1º e 2º, do Decreto nº 3.048/99.

Vale destacar que o Decreto nº 3.048/99, no artigo 18, § 2º, menciona a idade mínima para inscrição como segurado a partir dos 16 anos, exceto para o menor aprendiz, quando a idade mínima é de 14 anos.

Sendo assim, por mais que a legislação traga uma idade mínima para ser considerado inscrito e filiado, há uma exceção para o aprendiz, já que ele poderá trabalhar a partir dos 14 anos de idade.

BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

O ECA assegura ao aprendiz maior de 14 anos todos os direitos previdenciários e trabalhistas, de acordo com o disposto no artigo 65 da Lei nº 8.069/90.

Dessa forma, todos os benefícios previdenciários são devidos ao aprendiz, visto que esse é considerado segurado empregado perante a Previdência Social.

AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença) é um benefício designado ao segurado acometido de doença não relacionada ao trabalho e que esteja afastado por mais de 15 dias, conforme o artigo 75, § 2º, do Decreto 3.048/99.

A orientação do Manual de Aprendizagem (<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/manual-da-aprendizagem-2019.pdf/view>) determina que o afastamento do aprendiz por auxílio por incapacidade temporária, não constitui causa de rescisão de contrato de trabalho, gerando os mesmos efeitos aplicados aos contratos por prazo determinado.

Sendo assim, durante o referido afastamento, o aprendiz não poderá frequentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas as efetivamente trabalhadas.

O artigo 472, §2º da CLT aborda que, nos contratos por prazo determinado, caso as partes acordem, ou seja, deve ter cláusula específica neste sentido, este período de afastamento não será computado para a contagem do término. Neste sentido, caso venha a ocorrer o término de contrato de aprendizagem e as partes não acordaram pela suspensão de contrato, o contrato deverá ser encerrado na data do término já estipulada.

Transcorrido o período de afastamento, sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem,

o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

AUXÍLIO-DOENÇA DERIVADO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, conforme o artigo 348 da IN PRES/INSS nº 128/2022.

Sendo assim, ao aprendiz também são aplicadas as mesmas condições do auxílio-doença acidentário, em que aquele que sofrer algum acidente de trabalho ou até mesmo doença ocupacional derivada do ambiente de trabalho, por mais de 15 dias, a empresa é obrigada a pagar os 15 primeiros dias de atestado médico e depois deve encaminhar o aprendiz a Previdência Social para agendamento de perícia médica, segundo o artigo 75 do Decreto nº 3.048/99.

Importante mencionar que, de acordo com o Manual de Aprendizagem, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e do acidente de trabalho, deve ser recolhido o FGTS do aprendiz.

SALÁRIO-MATERNIDADE

Por meio da legislação previdenciária, é estabelecido o salário-maternidade como benefício previdenciário destinado à gestante, assegurando-lhe o afastamento por 120 dias, sem prejuízo de salário, conforme determina o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e artigo 93 do Decreto nº 3.048/99.

Esse benefício é destinado a manutenção da remuneração da empregada, sendo destinado a segurada empregada, trabalhadora avulsa, contribuinte facultativa e individual, especial, e também a aprendiz, tendo em vista que essa é considerada empregada para a legislação trabalhista e previdenciária.

Todavia, cabe mencionar que o referido benefício terá seu início a contar do fato gerador, ou seja, o parto, inclusive nos casos de natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial, segundo o artigo 358, inciso I, da IN PRES/INSS nº 128/2022.

Com relação à carência, a aprendiz, sendo considerada empregada para todos os fins, não precisa de carência para fazer jus ao benefício, consoante ao disposto no artigo 30, inciso II, do Decreto nº 3.048/99, já que essa segurada terá o direito ao benefício independentemente de carência.

Ademais, a aprendiz pode ter o afastamento iniciado em até 28 dias antes do parto, de acordo com o previsto no artigo 358, inciso I, da IN PRES/INSS nº 128/2022 e no artigo 71 da Lei nº 8.213/91.

APOSENTADORIAS

Primeiro, cumpre esclarecer que a Reforma da Previdência proporcionou grandes mudanças no sistema previdenciário, sendo que uma delas trata das aposentadorias.

A Emenda Constitucional nº 103/2019 trouxe a extinção das aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, passando a ser uma aposentadoria apenas com os requisitos de idade e tempo, a aposentadoria programada:

- 65 anos de idade, se homem, observado tempo mínimo de contribuição de 20 anos;
- 62 anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição de 15 anos.

Contudo, nessa perspectiva de que o aprendiz se encontra no início da carreira, a única aposentadoria que ele pode vir a usufruir é a aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez).

Sendo assim, essa aposentadoria é um benefício previdenciário pago ao aprendiz que seja considerado permanentemente incapaz para o exercício de qualquer

atividade laborativa, não sendo possível a reabilitação em previdenciário pago ao aprendiz que seja considerado permanentemente incapaz para o exercício de qualquer atividade laborativa, não sendo possível a reabilitação em outra profissão, conforme artigo 42 da Lei nº 8.213/91.

Dessa maneira, tal benefício é pago diretamente pela Previdência Social, mês a mês, à pessoa portadora de doença incapacitante ou que sofreu um acidente que a incapacitou para o trabalho, sendo esse decorrente de acidente de trabalho ou não.

SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é o benefício previdenciário designado aos segurados da Previdência Social na qualidade de empregado, trabalhadores avulsos e até mesmo domésticos, conforme determina os artigos 81 a 92 do Decreto nº 3.048/99, os artigos 65 a 70 da Lei nº 8.213/91 e o artigo 201, inciso IV, da Constituição Federal.

O valor da quota a ser concedida, que é atualizada anualmente, é de R\$ 56,47, para o ano de 2022, ao empregado que possuir salário de contribuição inferior ou igual a R\$ 1.655,98 na proporção do respectivo número de filhos ou enteados ou menores tutelados, desde que comprovada a dependência econômica dos dois últimos.

O aprendiz possui vínculo empregatício, por isso é considerado empregado. Dessa forma, apesar de a legislação ser omissa quando se trata da modalidade de contrato de aprendizagem, entende-se que o benefício será devido ao aprendiz, pois é segurado obrigatório da Previdência Social.

No mais, para ter direito ao salário-família, o aprendiz deve comprovar alguns requisitos mencionados na Lei.

Assim, de acordo com o artigo 84 do Decreto nº 3.048/99, o segurado deve apresentar certidão de nascimento do filho ou documentação relativa ao enteado e ao menor tutelado, ficando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória dos dependentes de até seis anos de idade e à comprovação semestral de frequência escolar dos dependentes a partir de quatro anos de idade.

AUXÍLIO-RECLUSÃO

Aos segurados que se encontram incapacitados de prestar serviços, por exemplo, aos que estejam afastados por motivo de doença ou até mesmo de detenção criminal, a legislação previdenciária traz uma espécie de benefício previdenciário, destinado aos dependentes do segurado, caso ele venha a ser detido.

Dessa forma, nos moldes do artigo 116, § 5º, do Decreto nº 3.048/99, o dependente do segurado aprendiz que estiver recluso em regime fechado, terá direito ao recebimento desse benefício pelo período da reclusão ou detenção.

Ainda cabe mencionar, conforme o § 3º do artigo 116 do Decreto nº 3.048/99, que o segurado não pode estar recebendo benefício previdenciário de qualquer natureza, tampouco estar recebendo salário, uma vez que esse benefício tem o objetivo de garantia da subsistência da família do segurado.

Além disso, o segurado deve comprovar a carência exigida por lei, segundo o inciso IV do artigo 25 da Lei nº 8.213/91, de 24 contribuições mensais para que seus dependentes tenham direito ao benefício.

O mesmo é válido ao aprendiz, caso possua dependentes e venha a ser detido, quando poderão receber tal benefício previdenciário, nos termos da lei.

PENSÃO POR MORTE

A pensão por morte é um benefício previdenciário devido aos dependentes do segurado da Previdência Social que, à época do seu falecimento, possuía qualidade de segurado, inclusive aquele em gozo de aposentadoria, conforme o disposto no artigo 18, inciso II, alínea "a" e o artigo 74, ambos da Lei nº 8.213/91.

Esse é um benefício concedido aos dependentes do aprendiz se, à época do falecimento, ele possuía os requisitos apresentados na lei, como qualidade de segurado.

CONTÁBIL

APURAÇÃO DE GANHO DE CAPITAL NA TRANSFERÊNCIA DE BENS E DIREITOS POR SUCESSÃO 'CAUSA MORTIS' E A ARMADILHA DA OPERAÇÃO

Os principais tributos incidentes sobre os bens e direitos do espólio em um processo de inventário são o ITCMD (Imposto sobre transmissão causa mortis e doações) e o IR sobre o ganho de capital, eventualmente incidente na distribuição desses bens e direitos aos herdeiros e legatários.

Vamos analisar, neste artigo, as alternativas legais de tributação pelo IR que incide na transmissão de bens e direitos a herdeiros e legatários, na sucessão causa mortis. Será também estudada uma possível armadilha, que pode representar o enquadramento equivocado de algumas operações com bens e direitos do espólio, que às vezes parece ser a alienação (venda) de um bem tangível, concreto, mas, na verdade, é a venda do direito sobre aquele bem, cujo custo, para fins tributário, não é o custo do próprio bem.

A primeira justificativa para o estudo deste tema é que os valores envolvidos na transmissão de bens e direitos na sucessão causa mortis são relativamente elevados para muitas famílias, nem sempre sendo possível a sua quitação com os recursos disponíveis naquele momento, se a opção for pela melhor alternativa econômica de tributação, sem que haja a necessidade de venda de alguns destes bens ou direitos do monte a partilhar.

A segunda razão é a necessidade de desmistificar o termo "planejamento tributário" de seu verdadeiro significado, assumido pelos contribuintes inteligentes e probos, de maneira legítima. O processo de planejamento tributário envolve o estudo feito de forma preventiva antes da ocorrência do fato gerador do tributo, por meio de pesquisa, construção de cenários e cálculos sobre os efeitos jurídicos e econômicos, dentre as alternativas legais menos onerosas para quem paga o tributo. Planejar é um processo cognitivo que trabalha com escolhas, entre as opções lícitas e respaldadas pela legislação, com a adoção daquela que possa dar os melhores resultados ao contribuinte. Sonegar é utilizar-se de meios ilegais para deixar de recolher o tributo que é claramente devido. Materializa-se por meio da fraude, simulação ou dissimulação de ato econômico, que tenta dar ares de verdade ao que não é verossímil. Quase sempre é uma ação dolosa tendente a impedir ou retardar o conhecimento do fato gerador da obrigação tributária principal da autoridade fazendária.

A lei nº 7.713/1988 dá ao contribuinte o direito à redução do ganho de capital tributável, apurado na alienação de bens imóveis, de acordo com o ano de aquisição ou incorporação do bem, cuja percentagem varia de 5% para cada ano, de forma linear, tomado por base o ano de aquisição de 1988 (redução de 5,0%) até o ano de aquisição de 1969 (redução de 100% do ganho de capital), conforme disposto em seu Art. 18:

Art. 18. Para apuração do valor a ser tributado, no caso de alienação de bens imóveis, poderá ser aplicado um percentual de redução sobre o ganho de capital apurado, segundo o ano de aquisição ou incorporação do bem.

Portanto, para todos os imóveis adquiridos antes de 1969, não haverá ganho de capital tributável, logo, não haverá a incidência do IR sobre a operação de alienação, mesmo havendo resultados positivos.

Além desta primeira redução sobre o ganho de capital, poderá ser aplicada até mais dois fatores de redução, a saber:

FR1= (até o mês de novembro de 2005)

FR2= (a partir do mês de dezembro de 2005), nos termos do Art. 40, §1º, I e II e §2º, da Lei nº 11.196/2005.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.212,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.427,35	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 828,37)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.858,17	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.858,18 até R\$ 3.097,26	O que exceder a R\$ 1.858,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.486,53
Acima	R\$ 3.097,26	O valor da parcela será de R\$ 2.106,08 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO	R\$ 1.212,00
----------------	--------------

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	
Feriados	07 - Independência do Brasil					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/09	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO CAGED
09/09	IPI - Competência 08/2022 - 2402.20.00
15/09	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 07/2022 ESOCIAL - Competência 08/2022 EFD REINF - Competência 08/2022 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 08/2022 DCTF WEB - Competência 08/2022
20/09	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 07/2022 DARF DCTF Web - Competência 08/2022 IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL
22/09	DCTF - Competência 07/2022
23/09	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/09	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Colaboradores (Opcional) ECF (Escrituração Contábil Fiscal) ITR (Imposto Territorial Rural)
	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 SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: ASCOTTA ASSESSORIA E CONTABILIDADE, CRC/2SP024722/O-2. 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. 05679

DR. JOSÉ MARIA DOS SANTOS

ADVOGADO - OAB/SP nº 167.545
advocaciajmsantos@gmail.com

(17) 99773-3655

Advocacia Cível, Trabalhista e Previdenciária



DR. MARCO ANTÔNIO PEREIRA DOS SANTOS

ADVOGADO - OAB/SP nº 347.035

(17) 98157-7787

marcoadvcont@gmail.com

DR. HENRIQUE MENEZES CARNEIRO

ADVOGADO - OAB/SP nº 394.357

(17) 98179-2804

adv.henriquecarneiro@outlook.com

Avenida 17, nº1254 (ruas 28x30) - Centro | CEP 14780-290 - Barretos/SP