



Grupo Mazzei Contabilidade

(11) 4803.0312 - (11) 4803.0313

(11) 4803.0320 - (11) 4803.0321

Desde 1993 atuando em soluções para a sua empresa.

[www.mazzeicontabil.com.br](http://www.mazzeicontabil.com.br)

Av. Salgado Filho, 252 – Sala 209 - Centro, Guarulhos – SP – CEP: 07115-000

SETEMBRO/2021

# ADVOGADO EMPREGADO

- INTRODUÇÃO
- JORNADA DE TRABALHO
- ACORDO
- NORMAS COLETIVAS
- EXCLUSIVIDADE OU DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
- HORA NOTURNA
- SUBORDINAÇÃO
- INTERESSE PESSOAL DO EMPREGADOR
- SALÁRIO
- PERÍODO DE TRABALHO
- JORNADA EXTRAORDINÁRIA
- HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA
- ESOCIAL



## Destques do Mês

SAIBA O QUE PODE  
E O QUE NÃO  
PODE SER DESCONTADO  
NA FOLHA DE PAGAMENTO

CONFIRA A  
ALÍQUOTA MENSAL  
DE INSS E APRENDA  
COMO CALCULAR

VEJA COMO  
REDUZIR  
CUSTOS  
NA EMPRESA

DIFERENÇA ENTRE CONTRATO  
DE COMPRA E VENDA,  
ESCRITURA PÚBLICA  
E REGISTRO DE IMÓVEL

IMPOSTO  
TERRITORIAL  
RURAL  
(ITR)

## PESSOAL



### SAIBA O QUE PODE E O QUE NÃO PODE SER DESCONTADO NA FOLHA DE PAGAMENTO

O valor bruto do salário não é o que chega para o empregado no dia do pagamento, existem vários descontos que precisam ser considerados para encontrar a remuneração final (o salário líquido). O holerite/contracheque nada mais é do que um comprovante de pagamento do salário do empregado. Nesse documento constam os valores a receber, descontos e outras informações sobre o empregado e a empresa. É o documento que certifica o pagamento do salário de um empregado, tanto pode ser depositado em sua conta bancária, como retirado pelo empregado no departamento da empresa destinado a esse propósito.

Ele serve também como um histórico de pagamento para a empresa e uma garantia de que ela está honrando com seus compromissos trabalhistas. Servindo inclusive no cumprimento da lei em algum possível processo trabalhista futuro, já que oferece um respaldo jurídico, pois é uma prova de que a empresa cumpriu legalmente com seus compromissos tributários e trabalhistas em relação aos seus empregados.

Além disso, esse documento é um apoio para que a empresa possa controlar e realizar o cálculo da sua folha de pagamento, uma vez que ele dá uma visão ampla e correta dos gastos mensais em relação a salários e benefícios. Mais do que um comprovante de pagamento, a folha de pagamento entregue para um empregado reúne o descritivo com todos os valores pagos pela empresa ao empregado bem como lista quais descontos foram aplicados em um determinado período.

Entretanto, não é só para a empresa que ele é importante, para os empregados ele serve como um comprovante de renda, documento essencial em várias situações. Como na compra e locação de imóveis, pedidos de empréstimo, abertura de conta, dentre outras.

#### Principais descontos na folha de pagamento

**INSS:** é um imposto criado com o objetivo de reunir fundos para a Previdência Social, que é responsável por diversos benefícios, entre eles a aposentadoria, o auxílio-doença e o salário-maternidade. Para ter direito a esses benefícios, os empregados precisam contribuir mensalmente com um percentual do seu salário. Esse desconto na folha de pagamento varia entre 7,5% a 14% do salário, sendo que quanto maior é a remuneração, maior será o desconto.

**IRRF (Imposto de renda retido na fonte):** trata-se de um imposto determinado pelo governo federal e pago por meio da guia DARF aos cofres públicos.

Para realizar esse cálculo é preciso considerar o salário bruto menos a contribuição do INSS e, se for o caso, demais dependentes e pensão alimentícia. A alíquota varia de 7,5% a 27,5%, e o limite de isenção pra sofrer o desconto é de R\$ 1.903,98.

**Vale-transporte:** é um benefício obrigatório quando o colaborador é contratado via CLT e precisa se deslocar até o trabalho.

O desconto do vale-transporte na folha de pagamento pode chegar a até 6% do salário bruto. Se o valor do transporte de ida e volta do colaborador for menor que 6% do seu salário, essa quantia real deve ser descontada no seu pagamento. Agora, caso esse valor ultrapasse esse limite, a empresa deve descontar 6% e arcar com o excedente.

**Plano de saúde, plano odontológico ou vale-refeição:** O plano de saúde, o plano odontológico e o vale-refeição não são benefícios obrigatórios, ou seja, a empresa pode optar por não oferecer aos empregados se isso não estiver determinado no contrato ou em convenção coletiva.

**Faltas e atrasos:** Segundo o artigo 58 da CLT, o

empregado pode atrasar até 10 minutos diários sem que isso seja descontado no seu salário. Caso o atraso exceda esse tempo, o empregador tem direito de realizar o desconto proporcional ao atraso na folha de pagamento.

O mesmo acontece quando o empregado falta de forma injustificada, ou seja, quando se ausenta do trabalho em ocasiões não permitidas por lei. As faltas justificadas permitidas por lei se encontram na CLT art. 473, e deve ser observado se existe cláusula específica de faltas justificadas na Convenção Coletiva da categoria da empresa.

**Contribuição sindical:** Após a reforma trabalhista de 2017, a contribuição sindical não é uma taxa obrigatória. Se o colaborador quiser colaborar com o sindicato da sua categoria, oferecendo o valor de um dia do seu trabalho, essa quantia será descontada em sua folha de pagamento, para que esse desconto ocorra o empregado deve fazer um termo de autorização desse desconto e entregar na empresa antes do fechamento da folha.

**Empréstimo:** Algumas empresas possuem parcerias com instituições financeiras e isso permite que os seus funcionários consigam solicitar empréstimos consignados.

#### Desconto errado na folha de pagamento: e agora?

Por se tratar de um documento de extrema relevância, é fundamental que ele seja feito com a maior atenção possível e que os profissionais responsáveis pela sua confecção fiquem atentos a cada detalhe para evitar o pagamento de multas ou questionamentos posteriores judicialmente. Para evitar maiores problemas, é interessante orientar os empregados a conferirem o holerite/contracheque e procurarem a empresa em caso de dúvidas.

Dessa forma, é possível verificar a possibilidade de fazer uma retificação da folha de pagamento para corrigir o engano. Os valores descontados errados na folha de pagamento precisam ser devolvidos ao empregado.

Esses são alguns descontos que pode ocorrer na folha de pagamento, elencamos os principais e obrigatórios, porém deve se atentar que existem muitos outros.

Vale destacar que os descontos na folha de pagamento não podem ultrapassar 70% do valor do salário do colaborador. Essa regra está no artigo 82 da CLT e visa garantir que o funcionário tenha condições de viver de forma digna.

### CONFIRA A ALÍQUOTA MENSAL DE INSS E APRENDA COMO CALCULAR

Para garantir as vantagens decorrentes do INSS, é obrigatório estar inscrito no Regime Geral da Previdência Social e colaborar mensalmente dentro das alíquotas estabelecidas.

#### Alíquota INSS 2021

Com a reforma da previdência em 2019, as taxas do INSS passaram a ser progressivas, por isso são cobrados valores correspondentes apenas em cima do salário de cada faixa.

Confira abaixo a tabela progressiva com parcelas a deduzir:

Salário de contribuição	Alíquotas	Parcelas a deduzir
Até R\$ 1.100,00	7,5%	-
De R\$ 1.100,01 até R\$ 2.203,48	9%	16,50
De R\$ 2.203,49 até R\$ 3.305,22	12%	82,60
De R\$ 3.305,23 até R\$ 6.433,57	14%	148,71

#### Como calcular o INSS 2021

Seguindo a tabela acima, é possível calcular o desconto mensal referente a contribuição do INSS. Por exemplo: um trabalhador que ganha R\$ 1.500,00 pagará 7,5% sobre R\$ 1.100,00 (R\$ 82,50), mais 9% sobre os R\$ 400,00 que excedem esse valor (R\$ 36), totalizando R\$ 118,50 de contribuição.

## FISCAL



## VEJA COMO REDUZIR CUSTOS NA EMPRESA

**O que são custos**

Apesar de parecer óbvio, muitas pessoas cometem erros preocupantes nos negócios por não saber bem o que é custo.

Os custos são aqueles valores que estão relacionados ao que você vai gastar para produzir algo ou prestar um serviço. A diferença entre custo e despesa é que esta última diz respeito aos gastos que não estão ligados à produção do seu produto final.

Vamos observar um exemplo: digamos que a sua empresa produz brinquedos infantis. Os custos ligados à produção de um determinado brinquedo são gastos com plástico, corantes, adesivos, metais, as máquinas que o produzem, a energia elétrica, os salários dos funcionários que trabalham na produção e até mesmo o IPTU de onde a sua empresa está instalada.

O Imposto sobre a Propriedade Territorial Urbana (IPTU), também deverá ser considerado custo. Por outro lado, os gastos com contabilidade, pessoal do RH, do jurídico, do financeiro, com materiais para o escritório ou gastos com hospedagem de site são considerados despesas.

Voltando aos custos, existem dois tipos que precisam ser entendidos em seu negócio: o custo fixo e o custo variável.

**Como diferenciar o custo fixo do custo variável**

Em linhas gerais, os custos fixos, também chamados de custos de estrutura, são aqueles que existem mesmo quando a empresa não produz nenhuma unidade de produto. Já os custos variáveis são aqueles que vão oscilar de acordo com o ritmo da produção do negócio.

**O que é custo variável**

Vamos voltar ao exemplo da fábrica de brinquedos. Imagine que, para produzir 10.000 unidades de um determinado brinquedo, você precisa de 2.000 Kg de plástico e isso te custaria cerca de R\$2.000,00.

Agora, suponha que no mês de agosto, onde estão sendo produzidas as unidades para atender a demanda para o Natal, você decida aumentar a produção para 30.000 unidades desse mesmo brinquedo. Então, seria necessário comprar 6.000kg de plástico, o que custaria um total de R\$6.000,00.

Note que o custo com os materiais plásticos aumentam conforme a quantidade que será produzida. Por isso, são chamados de custos variáveis, já que eles variam de acordo com o volume produzido.

**O que é custo fixo**

Para produzir esses brinquedos, sua empresa precisa se instalar em algum galpão. Então, para permanecer nesse galpão, a prefeitura cobra anualmente R\$2.000,00 de IPTU e, como incentivo fiscal, permite que você divida este valor em doze parcelas iguais, sem juros.

Todos os meses, a sua empresa deverá desembolsar R\$166,67. Note que, neste caso, não importa a quantidade de brinquedos que será produzida, o seu custo não vai variar. Por isso, ele é considerado fixo.

**Como reduzir custos na empresa**

Não importa o porte, todas as empresas podem estudar melhor seus processos e descobrir como reduzir seus custos. Pensando nisso, separamos algumas dicas que podem te ajudar nesse processo para manter sua empresa enxuta e mais produtiva.

**Tenha um bom controle dos gastos**

O primeiro passo é registrar tudo que sai do seu negócio. Se sua empresa é MEI ou uma pequena empresa, uma planilha do excel pode ser suficiente. Mas se a sua empresa for maior, é interessante considerar um sistema para acompanhar os seus gastos. Independente do formato, se você conhece bem os seus custos e suas despesas, ficará fácil identificar de qual área da sua empresa você poderá enxugar gastos.

## CADASTRO/SOCIETÁRIO



## DIFERENÇA ENTRE CONTRATO DE COMPRA E VENDA, ESCRITURA PÚBLICA E REGISTRO DE IMÓVEL

Caso alguém esteja interessado a vender um bem imóvel precisa estar com toda a documentação "em dia". Mas, muitas vezes a pessoa só tem um contrato de compra e venda, ou seja, não está regularizado conforme exige nossa legislação em vigor. O bem tem que ter escritura pública registrada no cartório de registro de imóveis. Então, o que é o contrato de compra e venda, escritura pública e registro público?

**O CONTRATO DE COMPRA E VENDA** é um acordo entre as partes, cujo objetivo é formalizar o negócio, bem como o valor desta negociação, condições e formas de pagamento; e, oficializa a obrigação do vendedor em entregar o imóvel ao comprador, livre e desembaraçado. Pode ter natureza particular ou pública.

O artigo 462 do Código Civil, aduz que o contrato de compra e venda, deve atender alguns requisitos e nele, serem observados os requisitos taxativos de validade dos negócios jurídicos, tendo em vista que são essenciais pois formam sua substância. Estes requisitos estão dispostos no artigo 104 do Código Civil, incisos I e II onde expressam que: as partes devem ser capazes e o objetivo lícito, possível, determinado ou determinável.

Se houver averbação do contrato de compra e venda na matrícula do imóvel, no cartório de registro de imóveis, existirá o direito real de compra do imóvel em favor do promissor comprador.

Se não houver averbação na matrícula do imóvel, mantida no cartório de registro de imóveis, existirá somente uma obrigação de caráter pessoal do vendedor em conferir a escritura pública de compra e venda, depois de quitado os valores da venda do imóvel.

**A ESCRITURA PÚBLICA** é o documento público oficial que valida o acordo entre as partes, mas não é garantia de que você é o dono do imóvel, a escritura pública não transfere a propriedade, ela gera direitos, mas o que realmente transfere o imóvel de propriedade é o registro desta escritura no cartório de registro de imóveis. A escritura pública é elaborada no cartório de notas, na presença de um Tabelião, esse profissional é munido de fé pública e torna a negociação legítima.

No caso de uma compra à vista, será sempre necessária a confecção de uma escritura em um tabelionato de notas, como dito acima, porém, no caso de um financiamento, o contrato emitido pelos bancos substitui a escritura, mas é preciso registrá-lo no cartório de registro de imóveis.

**O REGISTRO** é quando você se dirige ao Cartório de Registro de Imóveis do local onde está situado o bem, e registra a propriedade desse imóvel. Porque até aqui você tinha apenas o direito de posse desse imóvel. O registro do imóvel é o documento oficial para que a propriedade seja realmente do novo comprador. A importância do registro pode ser expressada em uma frase: só é dono quem registra! Assim, esse documento concede ao comprador a propriedade definitiva do imóvel, sendo imprescindível a sua requisição pela parte interessada.

Caso o registro não tenha sido feito, você terá apenas a posse e o uso do imóvel, ou seja, estará morando em um imóvel que não é oficialmente seu.

O Cartório de Registro de Imóveis é o órgão responsável por manter em arquivo todo o histórico de todos os imóveis de sua região. Isto é feito por intermédio das matrículas. Cada imóvel possui a sua matrícula, identificada por um número no Cartório. Na Matrícula ficam registrados todos os acontecimentos ligados a ele (quem foram proprietários, quem é o atual; qual o número de cadastro junto à Prefeitura; se houve ou há algum gravame, isto é, hipoteca, penhora etc).

O imóvel tem que estar legalizado, passível de escrituração e registrado no Registro de imóveis do local onde ele estiver localizado e aí você poderá usufruir de todos os benefícios como, por exemplo, vendê-lo.

**ADVOGADO EMPREGADO****INTRODUÇÃO**

Em regra, o vínculo empregatício é regido pela Constituição Federal (artigo 7º) e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual estabelece nos artigos 2º e 3º o conceito de empregador e empregado, respectivamente.

E, no caso do empregado advogado, a relação de emprego também está regulamentada por meio dos artigos 18 a 21 da Lei nº 8.906/94.

Importante ressaltar que os dispositivos acima indicados (artigos 18 a 21 da Lei nº 8.906/94) não se aplicam a advogados da Administração Pública direta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como às autarquias, às fundações instituídas pelo Poder Público, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, por força do disposto no artigo 4º da Lei nº 9.527/97.

Desta forma, considerando as legislações acima indicadas, será abordado nesta matéria o vínculo empregatício do advogado empregado.

**JORNADA DE TRABALHO**

Em regra, a jornada do advogado empregado é de, no máximo, quatro horas diárias e 20 horas semanais, de acordo com o artigo 20 da Lei nº 8.906/94.

E, caso haja jornada superior a indicada, esta deve ser remunerada com adicional de, no mínimo, 100% sobre o valor da hora normal, conforme determina o § 2º do artigo 20 da Lei nº 8.906/94.

Entretanto, a jornada poderá ser superior caso haja dedicação exclusiva desse profissional ou, ainda, haja autorização em acordo ou convenção coletiva.

**ACORDO**

Considerando que a jornada acima indicada passou a ter vigência após a publicação da Lei nº 8.906/94 (04.07.94), os vínculos empregatícios pré-existentes não são por ela afetados.

Isso porque, antes da referida legislação, quem disciplinava este vínculo empregatício era a CLT, a qual estabelece que a jornada de trabalho poderá ser de até oito horas diárias (artigo 58).

Desta forma, não será considerada como hora extraordinária a jornada que superar quatro horas diárias, caso o vínculo empregatício tenha sido firmado antes da Lei nº 8.906/94.

**NORMAS COLETIVAS**

Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho poderão fixar horário de trabalho superior a quatro horas diárias e 20 semanais, de acordo com artigo 20 da Lei nº 8.906/94 e o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Portanto, a jornada do empregado advogado poderá ser superior ao indicado acima caso haja acordo junto ao Sindicato dos Advogados e, inexistindo este, com a Federação ou Confederação de advogados, conforme dispõe o artigo 11 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil).

**EXCLUSIVIDADE OU DEDICAÇÃO****EXCLUSIVA**

Consoante exposto, não será aplicada a jornada de quatro horas diárias e 20 horas semanais ao advogado empregado com dedicação exclusiva ao empregador, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.906/94.

De acordo com o artigo 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, haverá dedicação exclusiva quando previsto no contrato de trabalho.

E neste caso, apenas será considerado, como hora extraordinária, o que ultrapassar a oitava hora diária (parágrafo único do artigo 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB).

**HORA NOTURNA**

No caso do empregado advogado, a jornada noturna será aquela exercida das 20 horas até as 5 horas do dia seguinte.

E, neste caso, o adicional noturno deve ser de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora diurna, por força do artigo 20, § 3º, da Lei nº 8.906/94.

**SUBORDINAÇÃO**

De acordo com o artigo 3º da CLT, entre os requisitos para ser considerado empregado, está a subordinação em face do empregador.

No caso do empregado advogado, o artigo 18 da Lei nº 8.906/94 dispõe que o vínculo empregatício não exclui a sua isenção técnica, nem diminui a sua independência funcional.

Portanto, o fato de ser subordinado ao seu empregador não exclui a sua autonomia em relação aos atos por ele praticados e vice-versa.

Desta forma, ainda que tenha autonomia inerente à função, por se tratar de empregado, está subordinado ao empregador. Contudo, o fato de ser subordinado, não exclui a sua autonomia profissional.

**INTERESSE PESSOAL DO EMPREGADOR**

Nos termos do artigo 18, parágrafo único, da Lei nº 8.906/94, o advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego.

Portanto, se o advogado for contratado para prestar serviços à pessoa jurídica, não pode o empregador solicitar atividades em prol da sua pessoa física atrelando este serviço àquela contratação.

Nesse caso, o empregador poderá contratar o advogado da sua pessoa jurídica para prestação de serviço a sua pessoa física, desde que faça o pagamento por meio de honorários advocatícios, os quais não têm relação com o salário decorrente da relação de emprego existente.

## SALÁRIO

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.906/94, o piso do empregado advogado é estabelecido por sentença normativa, salvo se previsto em acordo ou convenção coletiva.

Importante ressaltar que a sentença normativa é aquela proferida pelos tribunais do trabalho, Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ou Tribunal Superior do Trabalho, quando do julgamento de dissídios coletivos, considerando o artigo 643 da CLT.

Portanto, a sentença normativa estabelece normas para determinada entidade sindical, entre elas, pode estabelecer o piso da categoria, como no caso, do empregado advogado.

Neste caso, se não tiver piso previsto na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), caberá ao empregador observar o piso determinado em sentença normativa.

## PERÍODO DE TRABALHO

Considerando as particularidades da atividade do empregado advogado, o artigo 20, § 1º, da Lei nº 8.906/94 determina que será considerado, como jornada de trabalho, o período que o empregado estiver executando trabalho externo em prol do empregador. Observa-se:

§ 1º - Para efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

Isso porque, em regra, está inerente à atividade da advocacia a necessidade do comparecimento pessoal em audiências, delegacias e cartórios, por exemplo.

Desta forma, inclusive o período de deslocamento será considerado como jornada de trabalho, motivo pelo qual este deve ser considerado, para que o período total de trabalho esteja dentro do limite previsto no artigo 20 da Lei nº 8.906/94.

No mais, conforme mencionado no artigo supracitado, caberá ao empregador também ressarcir as despesas decorrentes dessas atividades, como por exemplo: combustível, alimentação, hospedagem.

Isso porque, de acordo com o artigo 2º da CLT, o ônus da atividade empresarial é do empregador. Logo, as despesas do empregado para desempenhar o trabalho devem ser arcadas pela empresa.

## JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Conforme exposto anteriormente, em regra, a jornada do empregado advogado é de quatro horas diárias e 20 semanais, por força do artigo 20 da Lei nº 8.906/94, salvo se este tiver dedicação exclusiva, situação em que se aplica a carga horária máxima prevista no artigo 58 da CLT, qual seja, oito horas diárias e 44 horas semanais.

Logo, se o empregado realizar jornada superior àquela estabelecida no contrato de trabalho, terá direito a percepção de horas extras de, no mínimo, 100% sobre a hora normal, nos termos do artigo 20, § 2º, da Lei nº 8.906/94.

## HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

O artigo 14 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB dispõe que os honorários sucumbenciais não têm relação com o vínculo empregatício, de modo que não tem caráter remuneratório.

Neste sentido, oportuno destacar que os honorários de sucumbência são os valores pagos ao advogado da parte vencedora do processo. Isso porque, de acordo com o artigo 85 do Código de Processo Civil, a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

Ademais, o parágrafo único do artigo 14 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB dispõe que, no caso de advogado empregado, os honorários de sucumbência são de fundo comum do corpo jurídico da empresa, ou seja, pertence a toda equipe jurídica.

Sendo assim, estabelece que caberá aos representantes deste setor decidirem sobre como será distribuída esta verba, contudo, de todo modo, não terá caráter salarial.

No mesmo sentido ao referido Regulamento, é o artigo 21 da Lei nº 8.906/94:

Art. 21. Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados.

Parágrafo único. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo.

Portanto, esses valores são inerentes ao exercício da advocacia, motivo pelo qual não serão considerados como verba salarial e, conseqüentemente, não terão incidências de FGTS e INSS a serem recolhidos pelo empregador.

## ESOCIAL

Em relação ao eSocial, as informações referentes à admissão do empregado advogado seguem as regras gerais de qualquer outra admissão.

Desta forma, de acordo com o Manual de Orientações do eSocial versão 2.5.01, ocorrendo a admissão de empregado deverão ser realizadas as seguintes informações:

- Evento S-2190 - Admissão de Trabalhador Registro Preliminar: este evento é utilizado somente quando o empregador não dispõe de toda a documentação necessária no momento do registro, o qual deve ser enviado um dia antes do início da prestação do serviço.

- Evento S-2200 - Cadastro Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador: este evento é utilizado quando o empregador já detém todos os documentos necessários para as informações desse contrato.

Nesse caso, também deve ser enviado um dia antes da efetiva prestação de serviço ou, caso tenha sido enviado o evento preliminar (evento S-2190), o prazo deste evento passa a ser até o dia 07 do mês subsequente ao da admissão. Todavia, cumpre esclarecer que, durante o prazo de implantação do eSocial o prazo de envio destes eventos passou para o dia 15 do mês subsequente ao da referência do evento, contando esta mudança a partir da competência maio de 2019 com vencimento dia 15.06.2019.

## CONTÁBIL



## IMPOSTO TERRITORIAL RURAL (ITR)

A entrega da Declaração do Imposto sobre a Propriedade Rural (DITR) é requisito obrigatório para manter devidamente regularizada a propriedade rural.

A DITR correspondente a cada imóvel rural será composta pelos seguintes documentos:

a) Documento de Informação e Atualização Cadastral do ITR (Diac), mediante o qual devem ser prestadas à RFB as informações cadastrais correspondentes a cada imóvel rural e a seu titular;

b) Documento de Informação e Apuração do ITR (Diat), mediante o qual devem ser prestadas à RFB as informações necessárias ao cálculo do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) e apurado o valor do imposto correspondente a cada imóvel rural.

### Obrigatoriedade

Estão obrigados a apresentar a DITR referente ao exercício de 2021:

a) na data da efetiva apresentação, a pessoa física ou jurídica proprietária, titular do domínio útil ou possuidora a qualquer título, inclusive a usufrutuária;

b) na data da efetiva apresentação, um dos condôminos, quando o imóvel rural pertencer simultaneamente a mais de um contribuinte, em decorrência de contrato ou decisão judicial ou em função de doação recebida em comum;

c) na data da efetiva apresentação, um dos compossuidores, quando mais de uma pessoa for possuidora do imóvel rural;

d) a pessoa física ou jurídica que, entre 01.01.2021 e a data da efetiva apresentação da declaração, perdeu a posse do imóvel rural, pela imissão prévia do expropriante, em processo de desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, inclusive para fins de reforma agrária;

e) a pessoa física ou jurídica que, entre 01.01.2021 e a data da efetiva apresentação da declaração, perdeu o direito de propriedade pela transferência ou incorporação do imóvel rural ao patrimônio do expropriante, em decorrência de desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, inclusive para fins de reforma agrária;

f) a pessoa física ou jurídica que, entre 01.01.2021 e a data da efetiva apresentação da declaração, perdeu a posse ou a propriedade do imóvel rural, em função de alienação ao Poder Público, inclusive às suas autarquias e fundações, ou às instituições de educação e de assistência social imunes do imposto;

g) a pessoa jurídica que recebeu o imóvel rural nas hipóteses acima ("d", "e" e "f"), desde que essas hipóteses tenham ocorrido entre 01.01.2021 e 30.09.2021;

h) nos casos em que o imóvel rural pertencer a espólio, o inventariante enquanto não ultimada a partilha, ou, se esse não tiver sido nomeado, o cônjuge meeiro, o companheiro ou o sucessor a qualquer título.

Base legal: artigo 2º da IN RFB nº 1.967/2020.

### Prazos

A DITR correspondente ao exercício 2021 deve ser apresentada no período de 17.08.2021 a 30.09.2021, conforme expresso no artigo 8º da IN RFB nº 1.967/2020.

### Penalidades

A entrega da DITR após o prazo de apresentação, se obrigatória, sujeita o contribuinte à multa de 1% ao mês-calendário ou fração de atraso, calculada sobre o total do imposto devido.

O valor da multa não poderá ser inferior a R\$ 50,00, no caso de imóvel rural sujeito à apuração do imposto, sem prejuízo da multa e dos juros de mora devidos pela falta ou insuficiência do recolhimento do imposto ou quota.

Base legal: artigo 10 da IN RFB nº 1.967/2020.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.903,98	Isento	Isento	Até R\$ 1.100,00	7,5%
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80	De R\$ 1.100,01 até R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 354,80	De R\$ 2.203,49 até R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13	De R\$ 3.305,23 até R\$ 6.433,57	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36	(Teto máximo R\$ 751,97)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.686,79	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.686,80 até R\$ 2.811,60	O que exceder a R\$ 1.686,79 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.349,43
Acima	R\$ 2.811,60	O valor da parcela será de R\$ 1.911,84 invariavelmente.

**SALÁRIO MÍNIMO** R\$ 1.100,00

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
10/09	IPI - Competência 08/2021 - 2402.20.00
15/09	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 07/2021 ESOCIAL - Competência 08/2021 DCTFWEB - Competência 08/2021 EFD REINF - Competência 08/2021 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 08/2021
20/09	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 08/2021 GPS (Empresa) - Competência 08/2021 DARF DCTF Web - Competência 08/2021 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 07/2021
24/09	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/09	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical-Empregados (opcional) 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: GRUPO MAZZEI CONTABILIDADE. 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. 04425



Grupo Mazzei Contabilidade

(11) 4803.0312 - (11) 4803.0313  
(11) 4803.0320 - (11) 4803.0321

www.mazzeicontabil.com.br