Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto

TRIBUTOS SOBRE O TRABALHO

Prof. Amaury José Rezende

NECT
SOLUÇÕES E PESQUISA
EM CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA

fea-RP

USP
Universidade de
São Paulo

Quais são os tributos?

- Contribuição social do INSS –Instituto Nacional de Seguridade Social – Empregado
- INSS Empregador
- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- IR – Imposto de Renda
- Contribuições para o Sindicato – Sindical, Confederativa e Assistencial

Forma de cálculo

- Base de cálculo dos débitos
  - Valor dos salários
  - Outros débitos estabelecidos pela legislação de cada tributo

- Base de cálculo dos créditos
  - Deduções estabelecidas pela legislação de cada tributo

Contabilização

- Os fatos geradores são reconhecidos por período:
  - D – Custos ou despesas com mão-de-obra
  - C – Salários e ordenados a Recolher
  - C – Retenções na Fonte
  - C – Tributos / Encargos a Recolher

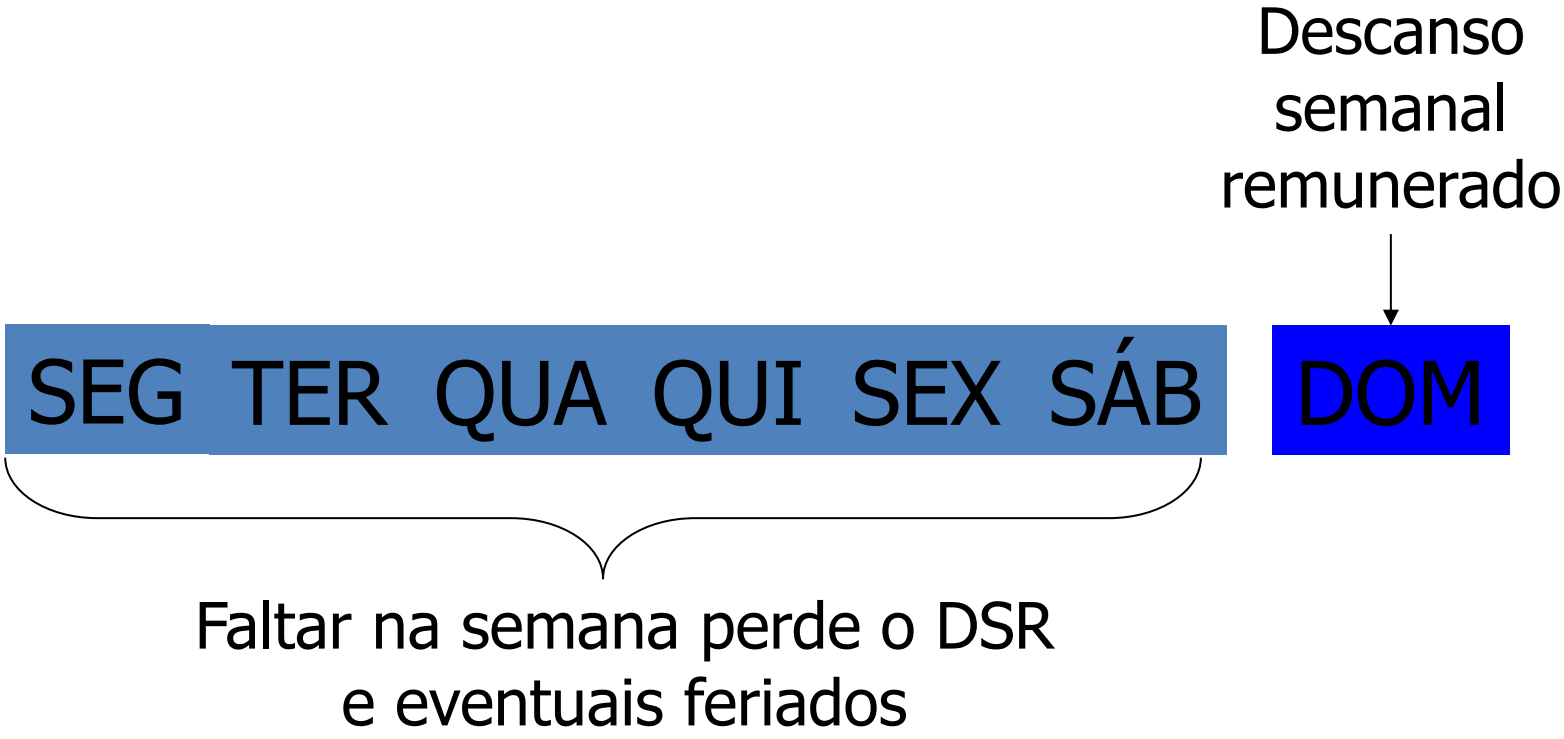
Evidenciação

- Contabilidade Financeira
  - Custos (CMV ou Estoque) ou despesas com mão-de-obra

- Contabilidade Gerencial
  - Custos ou despesas fixos

Cálculo do salário e faltas

- Salário normal = 30 dias



Cálculo de horas extras

SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM
	1 HE					DSR S/HE

- Horas de trabalho = 220 horas mensais ou 44
- Nº de Semanas = 5 semanas x 44 horas = 220 horas mês
- Horas semanais ou 5,5 dias por semana
- Hora extra possui fator de acréscimo – normalmente 50% a mais
- HE = salário mensal / horas trab. * nº horas * fator
- DSR s/ HE = valor HE / dias úteis * domingos e feriados

Calculo dos Tributos

sobre Folha de Salários

Horas extras

Soma-se o salário mais o adicional de insalubridade. Divide-se o resultado por 220 horas. Obtendo-se assim o valor de uma hora trabalhada.

Exemplo (Operário José):

- Salário [720,00] + Ad. Insalubridade [100,32] = Total da remuneração [820,32]

- Valor de cada hora:
  - Total da remuneração [820,32] / 220 horas mensais = 3,72 Reais por hora
  - Foram feitas 16 horas extras no mês com adicional de 100%
  - Portanto 16 horas com 100% de acréscimo = 32 horas
    - 32 horas x 3,73 = 119,32 reais
- Sobre as horas extras se calcula mais o DSR (Descanso Semanal Remunerado)
  - Este cálculo leva em conta os dias úteis do mês e os dias não úteis, da seguinte forma:
    - divide-se o valor das horas extras pelo número de dias úteis (119,32 / 27= 4,419).
    - multiplica-se o resultado pelo numero de dias não úteis do mês (4,419* 4 = 17,677)

Cálculo das Faltas

Quanto às faltas

- O ponto de partida é o mesmo: acha-se o valor da hora de trabalho multiplica-se pelo número de horas de atraso achando-se o valor das "faltas e atrasos".
- Por exemplo (Operário Manoel):
  - seu salário [690,00] + o adicional insalubridade [110,32] = total [790,32]
  - total de [790,32] / 220 horas = 3,59 reais por hora.
    - Tendo atrasado 2 horas: 2 * 3,59 = 7,18 reais.

Desconta-se o DSR em virtude das faltas e/ou atrasos

- O DSR é descontado de acordo com a Lei n. 605 de 05/01/1949, artigo 6. que diz:

  - *"Não será devido a remuneração(do DSR) quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho."*
  - Ou seja falta ou atrasa numa semana perde o DSR da semana. Se as faltas e atrasos forem em duas semanas diferentes do mês, perde dois DSRs e assim por diante.
- Esta regra não faz distinção entre horista e mensalista.
  - No Caso do Operário Manoel o atraso se deu numa única semana, portanto perdeu um DSR, sendo o valor do DSR 1/30 do salário mais o adicional, ou seja:
    - total [790,32] / 30 dias = 26,34 reais de desconto.

INSS empregado

INSS empregado

- Contribuição devida pelo empregado
- Não deve ser considerada como custo ou despesa da empresa
- Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos

INSS empregado

Salário-de-contribuição (R$)	Alíquota para fins de recolhimento do INSS (%)
até 1.659,38	8
de 1659,39 até 2.765,66	9
de 2.765,67 até 5.531,31	11

Tabela para Contribuinte Individual e Facultativo 2017

Salário de Contribuição (R$)	Alíquota	Valor
R$ 937,00	5% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)*	R$ 46,85
R$ 937,00	11% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)**	R$ 103,07
R$ 937,00 até R$ 5.531,31	20%	Entre R$ 187,40 (salário mínimo) e R$ 1.106,26 (teto

*Alíquota exclusiva do Microempreendedor Individual e do Facultativo Baixa Renda;
**Alíquota exclusiva do Plano Simplificado de Previdência;
Os valores das tabelas foram extraídos da Portaria Ministerial MF nº 8, de 13 de janeiro de 2017 e terão aplicação sobre as remunerações a partir de 1º de janeiro de 2017.
Se houver necessidade, consulte a Tabela de contribuição mensal – anos anteriores.

INSS individual e facultativo

Sócios de empresas, autônomos, presidiário com atividade remunerada, dona-de-casa, estudante, bolsista etc.

Tabela de contribuição dos segurados contribuintes individual e facultativo

Salário-de-contribuição (R$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
R$ 880,00	5,00*
R$ 880,00	11,00**
de 880,00 até 5.189,82	20

* Alíquota exclusiva do microempreendedor individual e do segurada (o) facultativo que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência. (Leia mais)

Salário família

Descontado do INSS a recolher pago por filho menor de 14 anos

Remuneração R$	Valor unitário da quota R$
Até 725,02	37,18
A partir de 725,03 até 1.089,72	26,20
Acima de 1.089,73	Não tem direito

Cálculo genérico de encargos do empregado

Salário Base (dias/horas)

- + Outros Proventos
- - Salário Família
- - Faltas
- = Base de Cálculo INSS

Direitos dos empregados domésticos

- Salário mínimo
- Jornada de Trabalho
- Hora extra
- Banco de Horas
- Remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço
- Intervalo para refeição e/ou descanso
- Adicional noturno
- Repouso semanal remunerado
- Feriados Civis e Religiosos
- Férias
- 13º salário
- Licença-maternidade
- Vale-Transporte
- Estabilidade em razão da gravidez
- FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- Seguro-desemprego
- Salário-família
- Aviso prévio
- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa

Direitos dos empregados domésticos

- Salário mínimo
  - Salário mínimo nacional. Há Estados em que existem leis estaduais garantindo um piso salarial da categoria superior ao salário mínimo, que deve ser observado pelo empregador.
- Jornada de Trabalho
  - A Jornada de trabalho estabelecida pela Constituição é de até 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias. Os empregados domésticos podem ser contratados em tempo parcial e, assim, trabalhar jornadas inferiores às 44 horas semanais e recebem salário proporcional à jornada trabalhada.
  - Mediante acordo escrito entre empregador(a) e empregado(a) domésticos(as), pode ser adotada a jornada 12 x 36, que consiste em o(a) empregado(a) trabalhar por 12 (doze) horas seguidas e descansar por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas.
  - Conforme a Lei Complementar nº 150, de 2015, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. Assim, se o(a) empregado(a) trabalhar as 12 (doze) horas seguidas, sem intervalo, terá direito de receber o valor de 1 (uma) hora com o adicional de 50%. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, quando houver, já estão compensados na jornada 12 x 36. Essa jornada é mais comum, na relação de emprego doméstico, para os empregados que trabalham como cuidadores de idosos ou de enfermos.
  - A Lei Complementar nº 150, de 2015 estabelece a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. Além disso, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

Direitos dos empregados domésticos

- **Hora extra**
  - O adicional respectivo será de, no mínimo, 50% a mais que o valor da hora normal (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).
  - Quando da ocorrência de jornada extraordinária, tem de haver o pagamento de cada hora extra com o acréscimo de, pelo menos, 50% sobre o valor da hora normal.
  - O valor da hora normal do(a) empregado(a) é obtido pela divisão do valor do salário mensal (bruto) pelo divisor correspondente. O valor encontrado deverá ser acrescido de 50%, encontrando-se o valor da hora extraordinária. Esse resultado, que corresponde a uma (1) hora extra, será multiplicado pelo número de horas trabalhadas.
  - O divisor para o(a) empregado(a) que trabalha 44 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira e 4 horas no sábado, por exemplo) é 220. Já para o que trabalha 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira, por exemplo) é 200.

- **Banco de Horas**
  - A Lei Complementar 150/2015 instituiu o regime de compensação de horas extraordinárias (banco de horas) para o empregado doméstico, com as seguintes regras:
  - Será devido o pagamento das primeiras 40 horas extras excedentes ao horário normal de trabalho;
  - As 40 primeiras horas poderão ser compensadas dentro do próprio mês, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado;
  - O saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas mensais poderá ser compensado no período máximo de 1 (um) ano;
  - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Direitos dos empregados domésticos

- **Remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço**
  - Os(As) empregados(a) domésticos(a) que prestarem seus serviços acompanhando o(a) empregador(a) doméstico(a) em viagem a serviço terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um adicional de, no mínimo, 25% (vinte cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes. Nesse caso, por exemplo, se o(a) empregado(a) trabalhou 10 (dez) horas em viagem a serviço, terá direito a um crédito de 12,5 horas no seu banco de horas e ele será utilizado a critério do(a) empregado(a).
- **Intervalo para refeição e/ou descanso**
  - Para a jornada de 8 (oito) horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação será de, no mínimo 1 (uma) e, no máximo, 2 (duas) horas. Mediante acordo escrito entre empregado(a) e empregador(a), o limite mínimo de 1 hora pode ser reduzido para 30 minutos.
  - Quando a jornada de trabalho não exceder de 6 (seis) horas, o intervalo concedido será de 15 (quinze) minutos.
  - O(a) empregado(a) poderá permanecer na residência do(a) empregador(a), durante o intervalo para repouso e alimentação (não computado como trabalho efetivo); entretanto, se o período de descanso for interrompido para o empregado prestar serviço, será devido o adicional de hora extraordinária.
  - No caso de empregado(a) que reside no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma 1 (hora), até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. Os intervalos concedidos pelo(a) empregador(a), não previstos em lei, são considerados tempo à disposição, por isso, devem ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Enunciado nº 118, do TST).

Direitos dos empregados domésticos

Adicional noturno

- O empregador doméstico tem de pagar o adicional noturno aos empregados(as) domésticos(as) que trabalhem no horário noturno, assim entendido aquele que é exercido das 22:00 de um dia às 05:00 do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.
- Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. Isso significa, na prática, que sete horas contadas no relógio integralmente realizadas no período noturno correspondem a 8 (oito) horas trabalhadas.
- É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05:00.
- Uma forma simples de se fazer essa conversão é dividir-se por sete a quantidade de horas de relógio trabalhadas e o resultado multiplicar-se por oito. Por exemplo, se um empregado trabalha das 18:00 às 23:00, isso significa que ele trabalha 4 (quatro) horas no período normal de trabalho (das 18:00 às 22:00) e trabalha uma hora de relógio dentro do horário noturno (das 22:00 às 23:00), A hora trabalhada no período noturno deve ser convertida tomando 1h dividida por 7 (sete) e multiplicada por 8 (oito) o que equivale a 1,14 hora noturna trabalhada. Assim, a jornada total do trabalhador será a soma das horas trabalhadas em período normal e a hora equivalente noturna, ou seja, de 5,14 horas.

Repouso semanal remunerado

- Deve ser concedido ao (à) empregado(a) doméstico(a) descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. O descanso semanal deve ser concedido de forma a que o(a) empregado(a) doméstico(a) não trabalhe 7 (sete) dias seguidos e, havendo trabalho aos domingos, que esse descanso recaia no domingo no máximo na sétima semana (Portaria nº 417, de 10 de junho de 1966, com as alterações da Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967) e, se for empregada doméstica, esse descanso deve coincidir com o domingo, no máximo a cada duas semanas (artigo 386, da CLT).

Direitos dos empregados domésticos

- **Feriados Civis e Religiosos**
  - Os empregados domésticos tem direito de folgar nos feriados nacionais, estaduais e municipais. Caso haja trabalho nesses feriados, o(a) empregador(a) deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (artigo 9º, da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, e artigo 9º, da Lei n.º 605/49).
  - Os feriados nacionais são: dia 1º de janeiro (fraternidade universal); 21 de abril (Dia de Tiradentes); 1º de maio (Dia do trabalho); 7 de setembro (Dia da Independência do Brasil); 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil); 2 de novembro (Dia de finados); 15 de novembro (Dia da Proclamação da república); 25 de dezembro (Dia de Natal) e o dia em que ocorrem eleições.
  - Os estados podem estabelecer um feriado estadual e os municípios, quatro feriados municipais, incluindo a sexta-feira santa.
  - Os empregados contratados para trabalhar na jornada 12 x 36 já têm compensados os feriados trabalhados.
- **Férias**
  - Os empregados tem direito a férias anuais de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (período aquisitivo).
  - O período de concessão das férias (período concessivo) é fixado a critério do(a) empregador(a) e deve ocorrer nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo.
  - O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 (um terço) do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que o faça até 30 dias antes do término do período aquisitivo.
  - O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo.
  - O período de férias poderá, a critério do(a) empregador(a), ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.
  - Caso o(a) empregado(a) doméstico(a) resida no local de trabalho, é a ele(a) permitida a permanência no local durante o período de suas férias, mas ele não deve desempenhar suas atividades nesse período.
  - No término do contrato de trabalho, exceto no caso de dispensa por justa causa, o(a) empregado(a) terá direito à remuneração equivalente às férias proporcionais.

Direitos dos empregados domésticos

- **13º salário**
  - Esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira deve ser paga, obrigatoriamente, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito (artigo 1º, da Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962, e artigos 1º e 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).
  - Se o(a) empregado(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).
  - A emissão do recibo de pagamento do adiantamento e da parcela final do décimo terceiro salário pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico do eSocial.
- **Licença-maternidade**
  - A empregada doméstica tem direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, Constituição Federal). Durante a licença-maternidade, a segurada receberá diretamente da Previdência Social o salário-maternidade, em valor correspondente à sua última remuneração, observado o teto máximo da previdência.
  - O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço.
  - O documento comprobatório para o requerimento do salário-maternidade é a certidão de nascimento do(a) filho(a), exceto nos casos de aborto não criminoso, ou de a licença iniciar-se antes da ocorrência do parto, quando deverá ser apresentado atestado médico.
  - Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias. No caso de aborto não criminoso, a empregada doméstica tem direito a um afastamento de 15 dias, o qual deverá ser requerido perante o INSS.
  - Considera-se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou certidão de óbito da criança.
  - A licença-maternidade também será devida à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.
  - O requerimento do salário-maternidade, em qualquer de suas hipóteses: parto, adoção ou guarda judicial, pode ser feito pessoalmente em Agência da Previdência Social (APS) ou pela internet (www.previdenciasocial.gov.br). Caso o requerimento seja feito pela internet, deverá ser impresso e assinado pela empregada doméstica e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com cópia do CPF da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança.
  - No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher a parcela da o seguro de acidente de trabalho e a contribuição previdenciária a seu encargo, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício. O FGTS e a indenização compensatória pela perda de emprego também deverão ser recolhidos pelo(a) empregador(a) durante a licença maternidade.

Direitos dos empregados domésticos

- **Vale-Transporte**
  - O vale-transporte é devido quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o(a) empregado(a) deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento (Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987).
  - A Lei Complementar nº 150, de 2015 permite ao(à) empregador(a) doméstico(a) a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro ao(à) empregado(a) doméstico(a) para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.
- **Estabilidade em razão da gravidez**
  - A empregada doméstica tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto a empregada doméstica. Isso significa que ela não poderá ser dispensada (artigo 25 da Lei Complementar nº 150, de 2015). Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada doméstica tem direito a essa estabilidade.
  - FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
  - A Lei Complementar nº 150, de 2015 obriga a inclusão dos(das) empregados(as) domésticos(as) no FGTS, mas essa inclusão só teve de ocorrer 120 dias após sua edição. Com isso, a partir da competência outubro de 2015, o(a) empregador(a) doméstico(a) é obrigado a recolher o FGTS de seu(sua) empregado(a) doméstico(a), equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele.
  - O recolhimento será feito mediante a utilização do DAE - Documento de Arrecadação do eSocial, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico.

Direitos dos empregados domésticos

Seguro-desemprego

- A Lei Complementar nº 150, de 2015 regulamentou esse direito dos(das) empregados(as) domésticos(as), que é garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direito a 3 (três) parcelas no valor de 1 (um) salário mínimo. O CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador regulamentou esse direito por meio da Resolução 754, de 26 de agosto de 2015.
- O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados.
- Além de terem de comprovar a dispensa sem justa causa, os(as) empregados(as) domésticos(as) têm de apresentar, ainda:
- Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado(a) doméstico(a), durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- Declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.
- O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:
- pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou
- por morte do segurado.

- A partir do dia 2 de junho de 2015, data do início da vigência da Lei Complementar nº 150, de 2015, não é mais necessário aos(às) empregados(a) domésticos(a) comprovarem que haviam sido feitos os depósitos do FGTS das 15 competências anteriores à rescisão para terem direito ao seguro-desemprego. Essa exigência era feita aos(as) empregados(as) domésticos(as) antes da promulgação da Lei Complementar nº 150, de 2015, cujas rescisões ocorreram até o dia 1º de junho de 2015. Isso significa que mesmo os empregados não incluídos no FGTS, voluntariamente pelos empregadores domésticos, passam a ter direito ao seguro-desemprego se suas rescisões ocorrerem do dia 2 de junho de 2015 em diante, desde que comprovem os demais requisitos.

Direitos dos empregados domésticos

- **Salário-família**
  - O(A) empregado(a) doméstico(a) de baixa renda tem direito de receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração do(a) empregado(a) doméstico(a) e do número de filhos com até 14 (quatorze) anos de idade. O(A) empregador(a) doméstico(a) é quem paga o benefício ao(à) empregado(a) doméstico(a) e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele. Esse pagamento irá iniciar-se a partir da competência outubro de 2015 e a compensação dos valores pagos a título de salário-família será realizada diretamente no Módulo Doméstico do eSocial no momento de preenchimento da folha de pagamentos do mês. Para a obtenção do direito, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem de apresentar ao(à) empregador(a) cópia da certidão de nascimento dos filhos com até 14 anos de idade. Não é necessário o cumprimento de carência, ou seja, já a partir do primeiro mês de trabalho, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem direito a esse benefício.
- **Aviso prévio**
  - No caso de aviso prévio dado pelo(a) empregador(a), a cada ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a), serão acrescidos 3 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 (noventa) dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 23 da Lei Complementar nº 150, de 2015). No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Por exemplo, se um(uma) empregado(a) tem 1 ano e 2 meses de tempo de serviço, seu aviso prévio deverá ser de 33 (trinta e três) dias.
  - No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Não há o acréscimo de 3 (três) dias para cada ano de tempo de serviço.
  - A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação.
  - No caso de dispensa imediata, ou seja, sem a concessão do aviso prévio, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos dias do aviso-prévio, conforme acima descrito, computando-os como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário. Quando for exigido o cumprimento do aviso vale acrescentar que, nesse caso, a jornada do(a) empregado(a) deverá ser reduzida em 2 (duas) horas diárias ou o(a) empregado(a) poderá escolher por trabalhar a jornada diária normal, sem a redução das 2 (duas) horas diárias, e faltar ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, ao final do período de aviso concedido, sem prejuízo do salário integral.
  - Já a falta de aviso-prévio por parte do(a) empregado(a) dá ao(à) empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo.
  - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo(a) empregado(a). O pedido de dispensa de cumprimento não exime o(a) empregador(a) de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o(a) empregado(a) obtido novo emprego (Súmula 276, do TST).
- **Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa**
  - A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo(a) empregador(a), de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do(a) empregado(a). Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o(a) empregado(a) saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do(a) empregado(a) ou por justa causa, o(a) empregador(a) doméstico(a) é quem saca o valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado(a) e empregador(a) doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

INSS empregador

EMPRESA

Encargos do empregador - inss

- FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social) sobre remuneração paga, devida ou creditada – de acordo com tabela de códigos FPAS
  - Empresas em geral = 20%
  - Instituições financeiras = 22,5%
  - Transportador rodoviário autônomo = 15%
  - Produtor rural pessoa física = 2%
  - Etc.

Encargos do empregador - INSS

- SAT – Seguro Acidente de Trabalho
  - Decorre dos riscos do trabalho – exposição do trabalhador a agentes nocivos a saúde e/ou integridade física
  - Alíquota variável de função do grau de risco de trabalho – varia de 1% a 4%
  - De acordo com Classificação Nacional de Atividades Econômicas

Encargos do empregador - INSS

- Contribuições para Terceiros – contribuições variáveis de acordo com tabela auxiliar do INSS
- Percentuais da maioria das empresas
  - SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) – 0,6%
  - SENAC/SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial/ Industrial) – 1,0%
  - SESC/SESI (Serviço Social do Comércio e Indústria) – 1,5%
  - INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária) – 0,2%
  - Salário-Educação – 2,5%

Cálculo INSS empregador

Total BC INSS Empregados

x % INSS Empregador

x % Seguro Acidente de Trabalho

x % Terceiros (Sesi, Sesc, Sebrae etc.)

FGTS

Encargos do Empregador – FGTS

- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- Formado por depósitos mensais efetivados pelos empregadores
- Têm direito todos os trabalhadores regidos pela CLT a partir 05/10/88
- Diretor não empregado poderá ser equiparado aos demais trabalhadores

FGTS – MOVIMENTAÇÃO

- Demissão sem justa causa
- Término do contrato por prazo determinado
- Aposentadoria
- Falecimento
- Trabalhador portador do vírus HIV ou Câncer
- Permanência da conta sem depósito por 3 anos ininterruptos
- Rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior
- Rescisão do contrato por extinção total ou parcial da empresa
- Suspensão do trabalho avulso
- Utilização para compra da casa própria

Cálculo do FGTS

Total BC FGTS Salários

x 8%

Sobre rescisão

- Multa rescisória 40% do saldo na conta de FGTS paga ao empregado
- Contribuição social 10%

Imposto de renda

Tabela de IRPF

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

Dedução por dependente: R$ 189,59 (cento e oitenta e nove reais e cinquenta e nove centavos).

Base de cálculo: rendimentos do trabalho assalariado, pagos por pessoas físicas ou jurídicas

Tabela exclusiva para participação nos lucros ou resultados (PLR)

Valor da PLR anual (R$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R$)
De 0,00 a 6.677,55	-	-
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5	3.051,53