

INFORMATIVO



CONTÁTICA®

inteligência contábil e inovação

atendimento@contatica.com.br
www.contatica-rnc.com.br
0800 3545-2500



JUNHO/2021

ENCARTE

CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA ENTRE CÔNJUGES



Introdução | Regime de bens entre cônjuges
Regime de comunhão parcial | Regime de comunhão universal
Regime de separação de bens | Constituição de sociedade entre cônjuges
Constituição da sociedade entre cônjuges anterior a 2002
Vedação | Permissão Integralização de capital | Carta de Anuência

Destaques do Mês

CÂMERAS
PARA
VIGILÂNCIA DOS
EMPREGADOS

PRORROGAÇÃO DE
PRAZOS DE PAGAMENTO
DE TRIBUTOS NO ÂMBITO
DO SIMPLES NACIONAL

SAÚDE NOS NEGÓCIOS:
QUANDO FOI O
ÚLTIMO CHECK-UP
DE SUA EMPRESA?

PORQUE É ESSENCIAL
EMITIR NF NAS OPERAÇÕES
REALIZADAS COM
CARTÃO DE CRÉDITO?

PESSOAL



CÂMERAS PARA VIGILÂNCIA DOS EMPREGADOS

Monitoramento do Local de Trabalho

Grande parte das empresas, usualmente vem utilizando da tecnologia através da filmagem por câmeras de monitoramento no ambiente laboral para proteção patrimonial, ou até mesmo para inibir os empregados de qualquer prática reprovada pelo empregador.

Monitoramento do Empregado no Ambiente de Trabalho

Algumas empresas estão utilizando filmagem através de dispositivos eletrônicos no ambiente de trabalho para acompanhamento do empregado, com a intenção de prevenir furtos e roubos, ou até mesmo de fiscalizar eventuais condutas do empregado que gerem sanções disciplinares, que possam trazer prejuízos para a empresa, bem como para garantir a segurança dos demais empregados.

De acordo com o artigo 5º, inciso X, da CF/88, o empregador deverá observar alguns limites quanto à utilização dos dispositivos de monitoramento e vigilância.

Além disso, através da LGPD, a utilização dos dados pessoais precisam ser fundamentados, além de ter a autorização do empregado, uma vez que, o agente de tratamento, no caso o empregador, pode ser acusado de estar violando os direitos à intimidade e privacidade do titular.

Considerando que a LGPD traz a necessidade dos agentes de tratamento de dados (empregadores) observarem as regras de boas práticas e governança de privacidade para proteger os dados pessoais que pretendem fiscalizar por meio do monitoramento eletrônico do ambiente laboral, e precisam ter cuidados em relação aos dados pessoais que de fato precisam ser utilizados, para que não viole as determinações da LGPD e nem cause problemas ou incidentes.

Sistemas de Vídeo e Câmeras

Para que o empregador possa fazer uso de recursos de vigilância do ambiente de trabalho através de vídeos e câmeras, deverá, comprovar que esta ocorrerá para proteção de seus empregados e de seu patrimônio e não para vigiar o empregado e suas ações.

Independente do argumento do empregador, levando em conta a intimidade e privacidade do empregado, não é possível monitorar certos locais do ambiente de trabalho, tais como: vestiários, banheiros e refeitórios, pois feriria a intimidade e privacidade do empregado, previstos na Constituição Federal.

Na utilização de monitoramento eletrônico, os empregados devem ser previamente informados que estão sendo gravados pelo sistema de vigilância. Além disso, deve haver o prévio consentimento do empregado, em observância ao contido no texto da LGPD.

Sendo assim, o monitoramento deve estar ligado estritamente a locais que tenham o objetivo da proteção da segurança patrimonial do empregador, segurança física de seus empregados e das demais pessoas que estejam no ambiente de trabalho.

É importante destacar alguns dos princípios da LGPD:

O tratamento dos dados, ou seja, o uso das imagens do empregado, deve ser compatível com a sua finalidade e sempre limitado ao mínimo necessário para atingi-la, com observância aos dados pertinentes e proporcionais.

O tratamento de dados pessoais só pode ser feito para propósitos legítimos, específicos e informados ao titular dos dados, de modo que, assim que atingida a finalidade da utilização dos dados, estes deverão ser descartados.

A LGPD exige transparência no tratamento de dados pessoais. Isso significa garantir aos titulares o acesso facilitado às informações claras e precisas sobre a sua realização.

É significativo destacar que, os dados pessoais nunca devem ser utilizados para fins ilícitos, abusivos ou até mesmo discriminatórios.

Caso a empresa não faça as observações abordadas, assumirá o risco de responder uma reclamatória trabalhista com consequente pagamento de indenização por danos morais, devido a violação da intimidade do empregado.

Guarda das Imagens

O sistema de monitoramento utilizado pelas empresas deve conter apenas as informações necessárias para proteção patrimonial dos empregados e dos locais de trabalho. Dando aos empregados a liberdade de ver, corrigir e deletar as informações armazenadas. Assim que se encerrar a relação de emprego, estes dados devem ser excluídos.

Tendo em vista que o empregador deverá utilizar o critério da razoabilidade, não poderá manter imagens em sua posse que não estejam em tratamento.

Autorização do Empregado

O empregador deverá sinalizar e informar de maneira clara ao empregado que está monitorado através de câmeras de vigilância. Tal prática irá dificultar uma possível reclamatória trabalhista, tendo em vista que haverá a comprovação da ciência do empregado.

Contudo, ainda assim, o empregador deverá observar os critérios de razoabilidade e bom senso no uso dessas imagens, vez que, deverão estar estritamente ligadas ao monitoramento do ambiente de trabalho para proteção patrimonial e dos empregados.

A autorização por escrito não impedirá completamente que o empregado ajuíze uma reclamatória trabalhista, caso o empregador ultrapasse as regras de proteção dos empregados e utilize as imagens das câmeras de vigilância para invadir a intimidade e privacidade do empregado.

Alterações trazidas pela LGPD

Com o advento da LGPD, existe a necessidade do consentimento do empregado para toda e qualquer utilização de seus dados pessoais.

Para tanto, o empregador deve utilizar de uma escrita simples, clara e direta para que o empregado consiga compreender o que está sendo solicitado e para qual objetivo. O armazenamento destes dados deve ser garantido por parte da empresa, através de sistemas específicos, banco de dados ou planilhas.

Caberá ao controlador, neste caso o empregador, verificar a necessidade do uso das imagens, coletar o termo de consentimento prévio do empregado para tratamento e uso de sua imagem pessoal, considerando a existência de dados sensíveis e a possibilidade de ocorrência de ameaça aos direitos civis e fundamentais da pessoa.

Necessidade de Consentimento pelo Empregado

Com a LGPD, a obtenção de imagens por câmeras em ambiente público ou privado, são atividades de tratamentos que devem ser regidas pela LGPD, tendo em vista que a imagem dos empregados fazem parte de seus dados pessoais protegidos pela LGPD.

Contudo, a LGPD não traz previsão expressa quanto ao tratamento de dados pessoais de pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos ou até mesmo realizado para fins exclusivos de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, ou atividades de investigação e repressão de infrações penais, de acordo com o disposto no artigo 4º, inciso III da Lei nº 13.709/2018.

Dano Moral

Assim, como amplamente descrito, o empregado que entender que seus direitos fundamentais foram violados, poderá ajuizar reclamatória trabalhista com pedido de indenização por danos morais decorrente do constrangimento, ofensa à intimidade, à privacidade e à honra, que será requerida através de uma demanda trabalhista de acordo a Súmula nº 392 do TST.

CONSTITUIÇÃO DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA ENTRE CÔNJUGES

INTRODUÇÃO

Nesta matéria será tratado os conceitos de cada regime de comunhão existente, os quais refletem no âmbito societário como será visto adiante. Serão abordadas ainda as particularidades na constituição de sociedade entre cônjuges, requisitos e demais reflexos.

REGIMES DE BENS ENTRE CÔNJUGES

Regime de bens entre cônjuges é o conjunto de regras para organizar o patrimônio dos cônjuges, sejam estes adquiridos antes ou na constância do casamento, bem como determinar as diretrizes a serem seguidas em diversas situações que podem acarretar uma confusão patrimonial, bem como em caso de separação, constituição de sociedade e até mesmo o falecimento de um deles ou de ambos.

Essas diretrizes estão previstas na Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), nos artigos 1.639 a 1.688.

A opção do regime se dá em momento anterior ao casamento, através do pacto antenupcial, e se estende enquanto este perdurar, podendo ser alterada somente através de autorização judicial. (Código Civil, artigo 1.639, §§ 1º e 2º e artigo 1.657).

Caso não seja feita a opção, será presumido o regime parcial de bens entre os cônjuges. (Código Civil, artigo 1.640).

Embora, em regra, seja permitido escolher qualquer um dos regimes, a legislação traz algumas situações em que será obrigatório o regime de separação de bens, são elas: (Código Civil, artigo 1.641).

- a) quando um dos cônjuges tem mais de 70 anos;
- b) quando o casamento ocorrer com inobservância das causas suspensivas da celebração do casamento; e
- c) quando a pessoa depender de suprimento judicial para casar.

São causas suspensivas do casamento: (Código Civil, artigo 1.523);

- a) o viúvo ou a viúva que tiver filho do cônjuge falecido, enquanto não fizer inventário dos bens do casal e der partilha aos herdeiros;
- b) a viúva, ou a mulher cujo casamento se desfez por ser nulo ou ter sido anulado, até dez meses depois do começo da viuvez, ou da dissolução da sociedade conjugal;
- c) o divorciado, enquanto não houver sido homologada ou decidida a partilha dos bens do casal;
- d) o tutor ou o curador e os seus descendentes, ascendentes, irmãos, cunhados ou sobrinhos, com a pessoa tutelada ou curatelada, enquanto não cessar a tutela ou curatela, e não estiverem saldadas as respectivas contas.

REGIME DE COMUNHÃO PARCIAL

O Regime de Comunhão Parcial é o regime que pode ser aplicável a todos os casamentos quando não realizado o pacto antenupcial, bem como em caso de união estável, desde que não haja contrato estabelecendo regime diverso.

Neste regime, todos os bens adquiridos na constância do casamento são comunicáveis, isto quer dizer que são bens comuns aos cônjuges, ambos partilham do mesmo direito sobre eles. (Código Civil, artigo 1.658)

Contudo, alguns bens são excluídos dessa comunhão, não sendo comunicáveis, são eles: (Código Civil, artigo 1.659)

- a) os bens que cada cônjuge possuir ao casar, e os que adquirirem após o casamento, ou seja, na constância do casamento, por doação ou sucessão, e os substituídos em seu lugar;
- b) os bens adquiridos com valores exclusivamente pertencentes a um dos cônjuges em substituição dos bens particulares;
- c) as obrigações anteriores ao casamento;
- d) as obrigações provenientes de atos ilícitos, exceto

reversão em proveito do casal;

e) os bens de uso pessoal, os livros e instrumentos de profissão;

f) os proventos do trabalho pessoal de cada cônjuge;

g) as pensões, meios-soldos, montepios e outras rendas semelhantes.

Acrescenta-se, ainda, que são incomunicáveis os bens cuja aquisição tiver por título uma causa anterior ao casamento. (Código Civil, artigo 1.661)

Portanto, serão considerados comunicáveis neste regime os seguintes bens e direitos: (Código Civil, artigo 1.660)

a) os bens adquiridos na constância do casamento por título oneroso, ainda que só em nome de um dos cônjuges;

b) os bens adquiridos por fato eventual, com ou sem o concurso de trabalho, ou despesa anterior;

c) os bens adquiridos por doação, herança ou legado, em favor de ambos os cônjuges;

d) as benfeitorias em bens particulares de cada cônjuge;

e) os frutos dos bens comuns, ou dos particulares de cada cônjuge, percebidos na constância do casamento, ou pendentes ao tempo de cessar a comunhão.

A administração dos bens comuns caberá a ambos os cônjuges e haverá a necessidade de anuência de ambos os cônjuges para os atos, a título gratuito, que impliquem cessão do uso ou gozo dos bens comuns. (Código Civil, artigo 1.663)

REGIME DE COMUNHÃO UNIVERSAL

Diferentemente do regime parcial de bens, no regime de comunhão universal todos os bens se comunicam, ou seja, são bens comuns ao casal os adquiridos antes do casamento e aqueles adquiridos na constância do casamento. Acrescenta-se nesse regime a comunicação também das dívidas passivas. Nota-se que, nesse regime os cônjuges que não possuam bens particulares, todos são considerados bens comuns, exceto alguns previstos pela legislação. (Código Civil, artigo 1.667)

São excluídos desse regime de comunhão os seguintes bens e direitos: (Código Civil, artigo 1.668)

a) os bens doados ou herdados com a cláusula de incomunicabilidade e os substituídos em seu lugar;

b) os bens gravados de fideicomisso e o direito do herdeiro fideicomissário, antes de realizada a condição suspensiva;

c) as dívidas anteriores ao casamento, salvo se provierem de despesas com seus aprestos, ou reverterem em proveito comum;

d) as doações antenupciais feitas por um dos cônjuges ao outro com a cláusula de incomunicabilidade;

e) os bens de uso pessoal, os livros e instrumentos de profissão;

f) os proventos do trabalho pessoal de cada cônjuge;

g) as pensões, meios-soldos, montepios e outras rendas semelhantes.

De acordo com o artigo 1.951 do Código Civil, a substituição fideicomissária se dá através de testamento em que o testador constitui uma pessoa como herdeiro ou legatário, porém, estipula uma condição a qual uma vez satisfeita, a herança ou o legado deverá ser transmitido a outra pessoa, que se qualifica de fideicomissário.

Importante destacar que a incomunicabilidade citada anteriormente, não se estende aos frutos que se percebem durante o casamento. (Código Civil, artigo 1.670) extinta a comunhão e após a divisão dos ativos e dos passivos. (Código Civil, artigo 1.671)

REGIME DE SEPARAÇÃO DE BENS

Outro regime existente atualmente é o de separação de bens, o qual estabelece que todos os bens são incomunicáveis, sendo assim, cada cônjuge terá a

CONTÁBIL



PORQUE É ESSENCIAL EMITIR NF NAS OPERAÇÕES REALIZADAS COM CARTÃO DE CRÉDITO?

Ainda nos deparamos com empresas que naturalmente não emitem nota fiscal referente as vendas realizadas no cartão de crédito, acreditando que os órgãos de fiscalização não tem acesso a essas transações.

Ocorre que desde 2003 a Receita Federal instituiu a DECRED (Declaração de Operações com Cartões de Crédito), através da Instrução Normativa SRF nº 341/2003, mas o que isso significa?

Significa que as administradoras de cartão de crédito estão obrigadas a enviar para a Receita Federal semestralmente todas as informações referente as operações efetuadas no cartão de crédito, compreendendo a identificação dos usuários dos serviços e dos montantes globais mensalmente movimentados.

Para ficar mais claro, estamos afirmando que a Receita Federal semestralmente tem os dados de quanto a sua empresa faturou mês a mês na máquina de cartão de crédito e aí é que está o grande x da questão.

Vamos exemplificar para ficar mais claro:

Suponhamos que sua empresa é Optante pelo Simples Nacional e em determinado mês realizou diversas vendas no seu cartão de crédito totalizando no final o valor de R\$ 100.000,00, porém emitiu em nota fiscal somente R\$ 80.000,00 para pagar "menos imposto".

Normalmente no final do mês os arquivos XML de vendas é enviado para contabilidade que após realizar a contabilização repassa para a Receita Federal através do PGDAS a totalidade das suas vendas e aí está o grande problema, a Receita Federal irá confrontar o valor informado pela administradora de cartão entre o valor informado pela empresa, nesse exemplo então, a Receita Federal iria verificar se houve uma diferença de R\$ 20.000,00 a menor no seu faturamento. Mas e aí, o que pode ocorrer?

Bem, as informações enviadas pelas administradoras de cartão de crédito são compartilhadas entre os órgãos Federais, Estaduais e Municipais, logo significa dizer que nesse exemplo a sua empresa pode ser intimada tanto pela Prefeitura Municipal, quanto pela Secretaria da Fazenda Estadual ou pela Receita Federal para que retifique o faturamento da sua empresa e pague a diferença dos impostos, acrescidos de juros e correções.

Ocorre que nesse caso específico a empresa terá que retificar o PGDAS do mês que houve a diferença no faturamento e consequentemente terá que retificar o PGDAS dos meses posteriores, logo terá também uma diferença de alíquota nos impostos que já foram pagos, devendo também recolher essa diferença com os devidos acréscimos.

Outro fator relevante a ser levado em consideração é a classificação das mercadorias, isso porque no Simples Nacional dentro do PGDAS é informado a parcela do faturamento dos produtos que são substituídos e isentos, os quais não sofrem mais nenhum tipo de tributação de ICMS, porém nesse caso como não houve emissão de NF dos produtos vendidos no cartão de crédito não tem como saber a real classificação do produto, sendo assim o valor da diferença de R\$ 20.000,00 é lançado como se toda venda de mercadoria fosse tributada, logo sua empresa pode estar pagando ICMS duplicado sobre a mesma mercadoria.

Enfim, o correto mesmo é emitir a nota fiscal no ato da venda e evitar todos esses problemas e futuras autuações pelos órgãos competentes, o que pode trazer um passivo tributário para a empresa em um momento em que talvez não esteja preparada e pode começar a ter dificuldades financeiras.

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 de 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	03 - Corpus Christi					

DIA OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

07/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO CAGED
10/06	IPI - Competência 05/2021 - 2402.20.00
15/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2021 ESOCIAL - Competência 04/2021 DCTFWEB - Competência 05/2021 EFD REINF - Competência 05/2021 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2021 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)
18/06	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 04/2021 GPS (Empresa) - Competência 05/2021 DARF DCTF Web - Competência 05/2021 IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)
21/06	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL
22/06	DCTF - Competência 04/2021
25/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical autônomos / profissional liberal (opcional)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

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

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: CONTÁTICA 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: 120 exemplares - Cod. 00374



CONTÁTICA
inteligência contábil e inovação

www.contatica-mc.com.br
tel. 3545-2500

