

## Alterado prazo para recolhimento do DAE do Microempreendedor Individual (MEI)

A partir da competência janeiro/2022, será alterado para até o dia 7 do mês subsequente, o prazo para cumprimento das obrigações previdenciárias e do FGTS, por meio do eSocial, pelo Microempreendedor Individual (MEI).

Lembra-se que:

I - atualmente, referido prazo vence no dia 20 do mês subsequente;

II - o MEI deve cumprir, em relação ao seu empregado, as obrigações a seguir,

por meio do eSocial, o qual irá gerar o Documento de Arrecadação do eSocial (DAE):

a) reter e recolher a contribuição previdenciária relativa ao segurado a seu serviço na forma da lei;

b) declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do FGTS, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras

informações de interesse dos respectivos órgãos;

c) recolhimento da Contribuição Patronal Previdenciária para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, calculada à alíquota de 3% sobre o salário-de-contribuição;

d) efetuar os depósitos do FGTS.

(Resolução CGSN nº 161/2021, arts. 1º e 3º - DOU Edição Extra de 29.10.2021)

Fonte: IOB

## Carteira de Trabalho Digital chega a 500 milhões de acessos

**Aplicativo permite ao trabalhador acompanhar os registros da vida laboral como acordos, recursos e pedidos de seguro-desemprego. Os serviços da Carteira de Trabalho Digital alcançaram a marca de 500 milhões de acessos, desde janeiro de 2019. Desse total, 272 milhões foram em 2020.**

Neste ano, já foram registrados 231 milhões de acessos, feitos tanto por meio do aplicativo quanto do **portal gov.br/trabalho**.

**O serviço permite ao trabalhador acompanhar os registros de sua vida laboral, nas bases de dados governamentais – inclusive naquelas que já estavam registradas na Carteira de Trabalho em papel.**

Além disso, o trabalhador também pode fazer a requisição do seguro-desemprego e o acompanhamento do Abo-no Salarial. Desde 2019, 41,6 milhões de trabalhadores já baixaram o aplicativo em tele-



fones e tablets.

O maior número de downloads foi por aparelhos que usam o sistema Android: 35,7 milhões. Somando dispositivos móveis e web, já foram mais de 49,9 milhões de trabalhadores beneficiados com a digitalização do serviço.

Nesses dois anos da Carteira de Trabalho Digital, 59% dos requerimentos feitos pelos trabalhadores utilizaram meios eletrônicos (aplicativo e site). Do total de 12,7 milhões de requerimentos, 7,5 milhões foram feitos digitalmente.

Em 2020 e 2021, o aplicativo foi o principal instrumento para os trabalhadores acompanharem o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o BEm. Na edição de 2020, foram preservados 10,3 milhões de empregos e na de 2021, 2,6 milhões.

### Carteira de Trabalho Digital

Com a Portaria nº 1.065, de 23 de setembro de 2019, a **Carteira de Trabalho Digital passou a substituir o documento**

**físico de papel**, sendo emitida automaticamente para todo brasileiro ou estrangeiro que tenha inscrição no Cadastro das Pessoas Físicas (CPF).

**Dessa maneira, não é mais necessária a emissão do documento físico em papel para contratação em empresas que já utilizam o eSocial. A Carteira de Trabalho Digital – desenvolvida pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev) – oferece praticidade e rapidez nos processos de admissão e atualização dos dados dos trabalhadores, como férias e alterações de função.**

Também dá mais segurança aos dados, permitindo que o trabalhador acesse as informações a qualquer momento.

**O download do aplicativo é gratuito nas lojas virtuais App Store e Play Store, ou no portal gov.br por meio do endereço eletrônico <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>.**

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência

# Contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil: Como funciona, quais as regras e cuidados!

Contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil em regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), tem sido uma prática frequente em empresas nacionais, principalmente após 2017, quando houve flexibilização no processo burocrático.

Além de contribuir com o desempenho do time e trazer uma visão de mundo diferente entre os funcionários, o estrangeiro que trabalha no Brasil também é beneficiado, devido a adaptação à cultura local e acesso à cidadania por meio de recursos locais.

Entretanto, saber como contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil ainda é um processo em que surgem muitas questões delicadas, e alguns cuidados precisam ser tomados. Situações como a documentação, pagamento de taxas e cumprimento da lei são extremamente importantes para que a admissão não tenha problemas.

Cabe a ambos seguirem todos os requisitos necessários e trilhar a expansão dos negócios com a troca de experiências que podem adquirir. Se você quer saber mais sobre como contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil, continue a leitura e veja os tópicos que serão abordados:

- É possível contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil?
- O que diz a legislação sobre contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil?
- O que é necessário para contratar um estrangeiro?
- Pode contratar estrangeiros morando no exterior para trabalhar no Brasil?

## É possível contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil?

Sim, é possível. Após a revogação do Estatuto do Estrangeiro e a vigoração da Lei 13.445, é assegurado aos migrantes acessos ao mercado de trabalho e cidadania, em posição de igualdade com brasileiros nativos.

Para contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil, é necessário solicitar permissão ao Ministério encarregado (atualmente, o Ministério da Justiça e Segurança Pública), que faz a liberação de autorização por escrito e fiscaliza o processo, além de emitir guias em situações cujo pagamento de taxa de imigração deve ser feito.

Apesar do processo de inclusão do estrangeiro ao mercado de trabalho nacional, cidadãos brasileiros têm prioridade na quantidade de vagas, de acordo com a legislação. Devido a isso, as empresas precisam justificar a necessidade da contratação.

No decorrer deste artigo, veremos a lista da documentação necessária para os trâmites contratuais. Agora vamos entender melhor o que diz a lei sobre como contratar um estrangeiro para trabalhar no país.

## O que diz a legislação sobre contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil?

O texto em vigor desde 2017, representa uma mudança de paradigma que abandonou a visão de que o migrante seja uma ameaça à segurança nacional, como era defendido na ditadura militar.

Neste cenário, a lei assegura ao migrante e ao apátrida (pessoa que perdeu oficialmente sua nacionalidade e não adquiriu outra) o amplo exercício da cidadania, por meio do direito ao acesso à justiça, direito de defesa e, pelo trabalho.

A legislação regula os direitos e deveres do migrante e do visitante e estabelece princípios e diretrizes para que tenham acesso às políticas públicas. Alguns pontos serão tratados abaixo.

### Principais aspectos da lei nº 13.445

- A Lei 13.445 flexibiliza as regras para regularizar a documentação. O estatuto do estrangeiro que foi revogado, por exemplo, exigia que pessoas com certidões inexistentes ou irregulares, saíssem do Brasil e aguardassem a emissão do visto no país de origem. Com o novo texto, passa a ser permitido que os migrantes regularizem a sua situação no nosso território, por outro lado, imigração clandestina pode ser considerada como crime, levando a reclusão de 2 a 5 anos;
- Também é assegurado ao migrante o registro da documentação para trabalhar e ter acesso à previdência social;
- A lei também traz o repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação;

- Garante o cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória;

- Promove condições de vida digna, por meio da facilitação do registro em consulado e da prestação de serviços consulares relativos à educação, saúde, trabalho, previdência e cultura.

### Principais pontos da contratação de estrangeiros CLT

Além de garantir os direitos trabalhistas pela CLT, a empresa deve ter atenção a situações específicas sobre o trabalhador estrangeiro. Em uma das condições do contrato, consta que o migrante poderá exercer atividade remunerada no Brasil, sob o amparo da legislação trabalhista brasileira, desde que o país de sua origem tenha reciprocidade de tratamento ao emigrante brasileiro, por comunicação diplomática.

Outro ponto importante, é que o visto temporário que permite férias e trabalho poderá ser concedido ao estrangeiro maior de 16 anos que venha exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no País.

### Proporcionalidade entre funcionários brasileiros e estrangeiros

Como mencionado, brasileiros nativos possuem prioridade na quantidade de vagas. Existe um limite para o número de funcionários estrangeiros nas empresas. Apenas 1/3 de todos os colaboradores registrados podem ser de outras nacionalidades que não seja brasileira, ou seja, garante a permanência de 2 brasileiros na empresa a cada estrangeiro contratado.

A proporcionalidade deve ser seguida no quadro de empregados e na relação à folha de salários pagos pela empresa. Pode ser fixada proporcionalidade inferior, em ocasiões especiais, mediante ato do Poder Executivo e apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho, caso haja insuficiência do número de brasileiros na atividade.

#### Essa regra tem 4 exceções:

1. Para as indústrias rurais que ficam localizadas em zonas agrícolas e transformam produtos da região em atividades industriais de natureza extrativa, a não ser mineração;
2. em casos em que nenhum brasileiro possa exercer essa função, pois apenas os estrangeiros possuem as técnicas específicas;
3. migrantes que moram no Brasil há mais de 10 anos e tenham cônjuge ou filho brasileiro;
4. imigrantes de nacionalidade portuguesa.

#### Proibição da discriminação salarial

A equiparação salarial prevista no art. 358 da CLT, estabelece que os trabalhadores brasileiros e estrangeiros que exercem a mesma atividade, têm direito ao mesmo salário. A Constituição Federal também cita o princípio constitucional da igualdade, em que estrangeiros residentes no país possuem os mesmos direitos e têm os mesmos deveres que os brasileiros.

Desta forma, não pode ocorrer distinção salarial caso ambos exerçam o mesmo tipo de trabalho e exigência técnica, a não ser em casos de cargos como aprendiz e estagiário, seja brasileiro ou estrangeiro.

### Principais pontos da OIT Convenções nº 97 e nº 111

Além da lei nacional de migração, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de nº 97 também garante direitos aos trabalhadores estrangeiros em todo o mundo.

Dentre eles, serviços médicos apropriados, remuneração, duração do trabalho, horas extras, feriados pagos, a aprendizagem, a formação profissional e a segurança social. Além disso, indenizações sobre acidentes de trabalho, doenças profissionais, maternidade, velhice e morte, desemprego.

Já a Convenção nº 111 ratificada pelo Brasil traz hipóteses em que ocorre discriminação no que se refere a emprego e profissão e assegura a possibilidade de denúncias caso ocorram.

De modo geral, o art. 1 da convenção 111, classifica a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

Desta forma, o trabalhador estrangeiro que passar por situação semelhante, tem direito ao acesso à justiça.

### Igualdade de direitos

Ao contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil pela CLT, o Ministério do Trabalho dá direitos iguais a todos, independentemente da nacionalidade, sendo possível inclusive, que o estrangeiro formalize reclamação trabalhista a respeito do período em que trabalhou no país. Estes direitos trabalhistas são recorrentes, como:

- férias;
- 13º salário;
- FGTS;
- descanso semanal remunerado;
- jornada de trabalho;
- PIS.

Caso a empresa ofereça benefícios como participação de lucros e resultados, vales alimentação e refeição, estes também devem ser pagos e entregues de maneira igualitária entre os funcionários estrangeiros.

### O que é necessário para contratar um estrangeiro?

A empresa interessada em contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil, deve requerer autorização de trabalho junto à Coordenação-Geral de Imigração, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. Este departamento é responsável pelas análises dos pedidos e tem um prazo de até 45 dias para deferir ou indeferir esse processo (CNI Nº 104 DE 16.05.2013).

Além dessa solicitação, cabe ao estrangeiro 90 dias, contados de seu ingresso no País, para comprovar junto ao mesmo órgão a sua inscrição no PIS/PASEP e no CPF/MF.

As documentações exigidas podem ser encontradas abaixo:

#### Autorização de trabalho a estrangeiro

O requerimento citado acima será preenchido no "Formulário de Requerimento de Autorização de Trabalho", assinado e encaminhado por seu representante legal, acompanhado dos seguintes documentos:

- I – Requerente:
  - a) ato legal que rege a pessoa jurídica devidamente registrada no órgão competente ou identidade, no caso de pessoa física;
  - b) ato de eleição ou de nomeação de seu representante legal devidamente registrado no órgão competente;
  - c) cópia do cartão do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ, ou do cartão do Cadastro de Pessoa Física – CPF;
  - d) procuração (se for o caso);
  - e) comprovante original de pagamento da taxa individual de imigração;
  - f) demais documentos previstos em Resoluções do Conselho Nacional de Imigração.

#### II – Candidato:

- a) cópia de página do passaporte que possui o número, nome completo, data de nascimento, nacionalidade e fotografia do estrangeiro;
- b) demais documentos previstos em razão de Resoluções do Conselho Nacional de Imigração, como a CRNM (Carteira de Registro Nacional Migratório).

#### Visto

Todo estrangeiro que decida entrar no Brasil precisa de um visto válido no seu passaporte, mas após a autorização concedida pelo Ministério à empresa, a lei obriga que o profissional solicite o visto temporário ao Ministério das Relações Exteriores. Esse documento permite ao migrante entrar e permanecer em território brasileiro, sendo requisito indispensável para a realização de atividade remunerada no país e tem duração de 90 dias a 2 anos.

#### CPF

O estrangeiro que chega para trabalhar no Brasil precisa requerer o seu CPF junto à Receita Federal no prazo de 90 dias. A empresa não pode realizar a contratação caso este documento ainda não tenha sido emitido, mesmo

que já possua o RNE, Registro Nacional de Estrangeiros que é concedido na condição de temporário, permanente, asilado ou refugiado, emitido em conjunto pelo Ministério da Justiça com a Polícia Federal.

#### CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, também é requisito obrigatório para a contratação. O estrangeiro pode solicitar a emissão presencial ou aderir a Carteira de Trabalho Digital. Ambas são emitidas pelo Ministério do Trabalho e devem ser agendadas. Para solicitar, o estrangeiro precisa apresentar os seguintes documentos:

- Comprovante de residência com CEP;
- CPF;
- CIE – Cédula de Identidade de Estrangeiro;
- Cópia da publicação no Diário Oficial da União contendo prazo de vigência da situação e informações da qualificação civil.

#### Contrato de trabalho

É extremamente importante frisar que todo trabalhador estrangeiro deve assinar um contrato de trabalho que contenha todas as normas e regras de comum acordo entre ele e a empresa. Para a contratante, o documento precisa ter as cláusulas devidamente revisadas e bem estabelecidas, garantindo que todo o processo seja conduzido corretamente.

#### É necessário pagar alguma taxa?

Para a aprovação da solicitação, é obrigatório efetuar o pagamento da taxa gerada pela Coordenação Geral de Imigração. A Guia pode ser paga em qualquer instituição bancária e o valor gira em torno de R\$ 17,00 por migrante.

#### Quais nacionalidades possuem privilégios de contratação?

Estrangeiros do Mercosul não precisam vir ao Brasil já com um emprego em vista. Nesses casos, eles podem solicitar autorização de permanência à Polícia Federal (PF). São estes países:

- Bolívia;
- Chile;
- Peru;
- Colômbia;
- Paraguai;
- Uruguai.

#### Pode contratar estrangeiros morando no exterior para trabalhar no Brasil?

Neste caso, o Itamaraty conta com uma estrutura diferenciada. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) regulariza e controla as contratações, então, para que os profissionais estrangeiros possam exercer atividades laborais por aqui, é necessário um visto antecipado.

Por isso, os órgãos brasileiros responsáveis por aprovar as documentações devem ser procurados com antecedência, de preferência nos consulados do país de origem do estrangeiro, já que é praticamente impossível conseguir esse modelo de visto no Brasil ou nas fronteiras.

Para agilizar esse processo, as empresas costumam enviar documentos que informam a participação do migrante em algum projeto.

#### Conclusão

Analisando todo o cenário para contratar estrangeiro para trabalhar no Brasil, é possível reconhecer que as práticas simplificadas se tornaram benéficas para todos os envolvidos no processo.

Casos de empresas brasileiras que atendem externamente podem se valer de contratações de profissionais com o idioma nativo, o que facilita a comunicação e desempenho da companhia. Além disso, um funcionário estrangeiro pode trazer uma bagagem com novas ideias e pontos de vista.

A presença de estrangeiros também influencia a construção de um ambiente multicultural e reduz preconceitos e discriminações.

Cabe aos trabalhadores e a empresa atenção máxima à documentação necessária, assim como os prazos necessários para concluir a tramitação sem problemas.

<https://www.pontotel.com.br/contratar-estrangeiro-para-trabalhar-no-brasil/>

# IRPJ - Governo Federal altera regras de dedução do PAT a partir de dezembro/2021

O Decreto nº 10.854/2021, entre outras disposições, regulamentou a legislação trabalhista e alterou a redação do § 1º, do art. 645 do RIR/2018, que dispõe sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

O PAT é um incentivo fiscal, segundo o qual a pessoa jurídica tributada pelo lucro real pode deduzir do IRPJ devido, o valor equivalente à aplicação da alíquota do imposto de 15% sobre a soma das despesas de custeio realizadas a esse título, limitada a 4% do IRPJ devido no período de apuração.

Com a nova redação, a partir de 11.12.2021, a dedução do PAT:

a) somente será aplicável em relação aos valores despendidos para os trabalhadores que recebam até 5 salários mínimos e poderá englobar todos os trabalhadores da empresa beneficiária, nas hipóteses de serviço próprio de refeições ou de distribuição de alimentos por meio de entidades fornecedoras de alimentação coletiva; e

b) deverá abranger apenas a parcela do benefício que

corresponder ao valor de, no máximo, 1 salário-mínimo.

Atente-se que a partir dessa data, o cálculo do PAT deve obedecer aos critérios supramencionados. No mais, a pessoa jurídica beneficiária do PAT observará as regras de dedução de IRPJ previstas nos arts. 383, 641 e 642 do RIR/2018, devendo o benefício concedido pela empresa beneficiária do PAT possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores.

(Decreto nº 10.854/2021 - DOU de 11.11.2021)

Fonte: Editorial IOB

# ANPD iniciará fiscalização a partir de janeiro/2022

A partir de 1º.01.2022, será dado início ao primeiro ciclo de monitoramento no âmbito da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), na forma prevista no Anexo à Resolução CD/ANPD nº 1/2021, que aprovou o Regulamento do Processo de Fiscalização e do Processo Administrativo Sancionador da ANPD.

Entre as disposições ora introduzidas, destacamos as seguintes:

a) objetivo: o Regulamento tem por objetivo estabelecer os procedimentos inerentes ao processo de fiscalização e as regras a serem observadas no âmbito do processo administrativo sancionador pela ANPD;

b) quem está sujeito: as disposições previstas no Regulamento, bem como as disposições da Lei nº 9.784/1999 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), aplicam-se aos titulares de dados, aos agentes de tratamento, pessoas naturais ou jurídicas, de direito público ou privado e demais interessados no tratamento de dados pessoais, tais como:

b.1) pessoas naturais ou jurídicas, que o iniciem como titulares de direitos, com interesses individuais ou no exercício do direito de representação;

b.2) aqueles que, sem terem iniciado o processo, têm direitos ou interesses que possam ser afetados pela decisão a ser adotada;

b.3) as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos; e

b.4) as pessoas ou as associações legalmente constituídas quanto a direitos ou interesses difusos, incluindo as instituições acadêmicas;

c) fiscalização: a atividade de fiscalização da ANPD terá por finalidade monitorar, orientar, prevenir e reprimir as infrações à LGPD, observando-se que a aplicação de sanção

ocorrerá em conformidade com a regulamentação específica, por meio de processo administrativo sancionador, na forma definida no Regulamento em referência;

d) deveres dos agentes regulados: os agentes regulados, assim considerados agentes de tratamento e demais integrantes ou interessados no tratamento de dados pessoais, submetem-se à fiscalização da ANPD e têm os seguintes deveres, dentre outros:

d.1) fornecer cópia de documentos, físicos ou digitais, dados e informações relevantes para a avaliação das atividades de tratamento de dados pessoais, no prazo, local, formato e demais condições estabelecidas pela ANPD;

d.2) permitir o acesso às instalações, equipamentos, aplicativos, facilidades, sistemas, ferramentas e recursos tecnológicos, documentos, dados e informações de natureza técnica, operacional e outras relevantes para a avaliação das atividades de tratamento de dados pessoais, em seu poder ou em poder de terceiros;

d.3) possibilitar que a ANPD tenha conhecimento dos sistemas de informação utilizados para tratamento de dados e informações, bem como de sua rastreabilidade, atualização e substituição, disponibilizando os dados e as informações oriundos destes instrumentos;

d.4) submeter-se a auditorias realizadas ou determinadas pela ANPD;

d.5) manter os documentos físicos ou digitais, os dados e as informações durante os prazos estabelecidos na legislação e em regulamentação específica, bem como durante todo o prazo de tramitação de processos administrativos nos quais sejam necessários; e

d.6) disponibilizar, sempre que requisitado, representante apto a oferecer suporte à atuação da ANPD, com conhecimento e autonomia para prestar dados, informações e

outros aspectos relativos a seu objeto;

d.7) cabe ao agente regulado solicitar à ANPD o sigilo de informações relativas à sua atividade empresarial, como dados e informações técnicas, econômico-financeiras, contábeis, operacionais, cuja divulgação possa representar violação a segredo comercial ou a industrial;

d.8) os documentos apresentados sob a forma digitalizada deverão cumprir os requisitos estabelecidos pelo Decreto nº 10.278/2020;

d.9) o agente regulado, por intermédio de representante indicado, poderá acompanhar a auditoria da ANPD, ressalvados os casos em que a prévia notificação ou o acompanhamento presencial sejam incompatíveis com a natureza da apuração ou em que o sigilo seja necessário para garantir a sua eficácia;

e) obstrução à fiscalização: o descumprimento aos deveres supramencionados poderá caracterizar obstrução à atividade de fiscalização, sujeitando o infrator a medidas repressivas, sem prejuízo da adoção das medidas necessárias com o objetivo de conduzir a ação de fiscalização obstruída por parte da ANPD;

f) Processo de fiscalização: a ANPD adotará atividades de monitoramento, de orientação e de prevenção no processo de fiscalização e poderá iniciar a atividade repressiva.

Para esse efeito, considera-se:

f.1) atividade de monitoramento: aquela destinada ao levantamento de informações e dados relevantes para subsidiar a tomada de decisões pela ANPD com o fim de assegurar o regular funcionamento do ambiente regulado;

f.2) atividade de orientação: caracterizada pela atuação baseada na economicidade e na utilização de métodos e ferramentas que almejam a promover a orientação, a conscienti-

zação e a educação dos agentes de tratamento e dos titulares de dados pessoais;

f.3) atividade preventiva: consiste em uma atuação baseada, preferencialmente, na construção conjunta e dialogada de soluções e medidas que visam a reconduzir o agente de tratamento à plena conformidade ou a evitar ou remediar situações que possam acarretar risco ou dano aos titulares de dados pessoais e a outros agentes de tratamento;

f.4) atividade repressiva: caracterizada pela atuação coercitiva da ANPD, voltada à interrupção de situações de dano ou risco, à recondução à plena conformidade e à punição dos responsáveis mediante a aplicação das sanções previstas no art. 52 da LGPD (que vão desde uma simples advertência até multas de R\$ 50.000.000,00, por infração), por meio de processo administrativo sancionador;

g) meio de atuação da fiscalização: no exercício de sua competência fiscalizatória, a ANPD poderá atuar:

g.1) de ofício;

g.2) em decorrência de programas periódicos de fiscalização;

g.3) de forma coordenada com órgãos e entidades públicos; ou

g.4) em cooperação com autoridades de proteção de dados pessoais de outros países, de natureza internacional ou transnacional.

No mais, a ANPD dispõe, de forma pormenorizada, sobre a atividade repressiva, do processo administrativo sancionador e suas fases, além de facultar ao Conselho Diretor a edição de Portaria a fim de estabelecer instruções complementares ao disposto no Regulamento em referência.

(Resolução CD/ANPD nº 1/2021 - DOU de 29.10.2021)

Fonte: Editorial IOB

## Tabela de Imposto de Renda Retido na Fonte

(Válida a partir de abril/2015)

BASE DE CÁLCULO EM R\$	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
Até R\$ 1.903,98	Isento	-
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
Acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

Deduções: - Abatimento por dependente R\$189,59  
- Pensão Alimentícia  
- Valor da contribuição previdenciária paga no mês

## Salário Mínimo

Salário-Mínimo Federal: R\$ 1.100,00, a partir de 01/01/2021.

Estado de SP\* - 1ª faixa ..... R\$ 1.163,55

Estado de SP - 2ª faixa ..... R\$ 1.183,33

O piso estadual é vigente a partir de 01/04/2019.

**Até o fechamento desta edição não havia sido publicado a nova tabela do IRRF, a nova tabela do INSS e novos valores do salário mínimo federal e estadual.**

## Nova Tabela de INSS Vigente a partir de 1º de janeiro de 2021

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota p/ fins de recolhimento ao INSS
Até R\$ 1.100,00	7,5%
De R\$ 1.100,01 até R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.203,49 até R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.305,23 até R\$ 6.433,57	14%

**Teto: R\$ 751,97** (empregados em geral)  
**Teto: R\$ 707,69** valor máximo a ser descontado, válido para Contribuintes Individuais (autônomos) e sócios

Salário Família Teto	A receber
Até R\$ 1.503,25	R\$ 51,27

# Agenda - Vencimentos das obrigações

07/01 – Guias do FGTS	20/01 – Simples Nacional	31/01 – Contribuição Social e IRPJ - Lucro Presumido 1ª Cota referente ao 4º trimestre/2021
07/01 – Simples Doméstico	20/01 – ICMS de acordo com o CNAE	31/01 – Parcelamento Especial – Simples Nacional (INSS, Receita Federal e PGFN)
14/01 – Carnê INSS (contribuintes individuais) exceto doméstico	20/01 – Regime Especial de Tributação (Patrimônio de Afetação)	31/01 – Carnê Leão
20/01 – INSS	25/01 – IPI	31/01 – Parcelamento da Lei 11941
20/01 – INSS sobre Receita Bruta	25/01 – COFINS	31/01 – Parcelamento da Lei 12996
20/01 – DARFWeb	25/01 – PIS	31/01 – PRT
20/01 – IRRF	25/01 – PIS sobre Folha	31/01 – Pert
20/01 – 4,65 % (Lei 10.833)	31/01 – Contribuição Social e IRPJ - Lucro Real Mensal	
20/01 – ISSQN (S.J.Campos)		

ATENÇÃO! Confira a agenda e tabelas em nosso site: [www.aporto.com.br](http://www.aporto.com.br)

A Almeida, Porto e Associados atua no Vale do Paraíba, Litoral Norte e demais cidades, com prestação de serviços setorizada e especializada conforme porte e complexidade de cada empresa.

**Serviços eficientes e soluções adequadas com:**

- Consultoria e Assessoria Contábil, Fiscal, Trabalhista, Tributária e Societária;
- Serviços especializados em conformidade com o SPED – Sistema Público de Escrituração Digital;
  - ECD – Escrituração Contábil Digital;
  - EFD – Escrituração Fiscal Digital (ICMS – IPI);
  - EFD – Contribuições;
  - ECF – Escrituração Contábil Fiscal;
  - NFe – Nota Fiscal Eletrônica;
- CT-e – Conhecimento de Transporte Eletrônico;
- NFS-e – Nota Fiscal de Serviços Eletrônica;
- eSocial;
- Assessoria In Company;
- Outsourcing;
- Expertise para constituição de empresas nacionais e multinacionais;
- Atendimento em inglês;
- Planejamento Tributário;
- Consultoria para serviços específicos e personalizados conforme a necessidade do Cliente.

## Confira e-mail e WhatsApp dos departamentos:

Geral	<a href="mailto:aporto@aporto.com.br">aporto@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5199
Depto. Pessoal	<a href="mailto:pessoal@aporto.com.br">pessoal@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5162
Depto. Fiscal	<a href="mailto:elisangeladf@aporto.com.br">elisangeladf@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5185
Depto. Contábil	<a href="mailto:kelly@aporto.com.br">kelly@aporto.com.br</a> <a href="mailto:karina@aporto.com.br">karina@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5196  (12) 2139-5102
Depto. Comercial	<a href="mailto:acarlos@aporto.com.br">acarlos@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5168
Depto. de Legalização de Empresas	<a href="mailto:acarlos@aporto.com.br">acarlos@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5168
Sector Qualidade	<a href="mailto:pollyana@aporto.com.br">pollyana@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5100
SCI Report	<a href="mailto:david@aporto.com.br">david@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5114
Depto. Expedição / Entrega de Documentos	<a href="mailto:lucas@aporto.com.br">lucas@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5178
Depto. de Tributos e Processos	<a href="mailto:laura@aporto.com.br">laura@aporto.com.br</a>	 (12) 2139-5171



**CERTIFICADO DIGITAL**

**PROTEÇÃO NAS SUAS TRANSAÇÕES ELETRÔNICAS**

**e-CPF - NF-e - A3 - AI e-CNPJ NFS-e**

**MULTICONTAS**

**Se precisar, vamos até você!!**

**(12) 3207-1811 - certificado@multicontas.com.br**



**Fazenda da Comadre**  
Lanchonete e Restaurante

**Presenteie com uma experiência saborosa e afetiva.**

**VOUCHER SABORES DA CULINÁRIA CAIPIRA CAFÉ OU ALMOÇO**

**ADQUIRA O SEU PELO**  
**(12) 97411-4610**  
[www.fazendadacomadre.com.br](http://www.fazendadacomadre.com.br)  
f @ fazendadacomadre

