

# TOME NOTA

198

## TRABALHO

Entenda os direitos da pessoa trans no ambiente de trabalho **PÁG. 2**

## CONTÁBIL

Saiba como obter melhores resultados financeiros nos escritórios contábeis **PÁG. 5**



## NOVIDADES NA DECLARAÇÃO DO IRPF 2020

Fim da dedução previdenciária de emprego doméstico está entre as principais mudanças.



prazo para entrega da declaração de Imposto sobre a Renda da Pessoa Física 2020 se inicia no dia 2 de março e se encerra em 30 de abril de 2020, cuja multa mínima é de R\$ 165,74 para quem perder o prazo. A seguir, apresentamos as principais novidades para este ano.

### FIM DA DEDUÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Até o exercício de 2019, era possível que o contribuinte deduzisse parte da contribuição previdenciária do seu empregado doméstico.

A partir deste ano, não será mais possível realizar a dedução, já que não há mais previsão legal para o abatimento, inclusive, foi excluído o código “50 – Contribuição patronal à Previdência Social pelo empregador doméstico”, da ficha de pagamentos efetuados.

### DECLARAÇÃO PRÉ-PREENCHIDA

O contribuinte que utilizar o certificado digital pode importar os dados de sua declaração diretamente no programa PGD IRPF 2020, na opção “Iniciar Declaração a partir da Pré-Preenchida”.

Além dos dados da declaração do ano anterior e os dados da Dirf, DMED e Dimob, agora também constam dados financeiros do contribuinte.

Como os dados são importados diretamente à Receita Federal, evita-se divergências.

### BENS E DIREITOS

Para alguns bens e direitos, passa a ser obrigatório informar se pertencem ao titular ou dependente e o CNPJ ou CPF, como é o caso de participação societária, informações bancárias, consórcio, entre outros.

### RESTITUIÇÃO – REDUÇÃO DOS LOTES E ANTECIPAÇÃO DAS DATAS

O número de lotes de restituição foi reduzido de sete para cinco, o que torna a devolução mais rápida. O primeiro lote de restituição está previsto para 29 de maio (antes tinha início em junho) e o último lote para 30 de setembro.

Confira a matéria com perguntas frequentes sobre a declaração de Imposto de Renda:



## IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Empresários e contadores devem ficar atentos para evitar práticas que configurem discriminação.

**A** aprovação da Lei Municipal n.º 17.301, publicada no *Diário Oficial* em 25 de janeiro, funciona como um alerta para as empresas ao tratar sobre sanções administrativas a serem aplicadas às práticas de discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero. A nova legislação abrange todos os estabelecimentos sediados no município de São Paulo, com ou sem fins lucrativos.

De acordo com a lei, haverá punição a qualquer manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra homossexuais, bissexuais, travestis ou transexuais, por ação violenta, constrangedora, intimidatória ou vexatória, bem como a proibição de ingresso ou permanência em qualquer ambiente ou estabelecimento público ou privado, aberto ao público.

É preciso tomar cuidado ainda com a disseminação de preconceitos por meios de comunicação e redes sociais, bem como fabricação, comercialização ou distribuição de símbolos, distintivos ou propaganda que incitem ou induzam a discriminação, preconceito, ódio ou violência com base na orientação sexual e/ou identidade de gênero do indivíduo.

A assessoria técnica da FecomercioSP orienta que os empregadores devem prestar especial atenção aos atos de demissão direta ou indireta, que não poderão jamais ocorrer em função da orientação sexual nem da identidade de gênero do empregado.

É aconselhável que seja adotada dentro da empresa uma política de respeito a todos, independentemente de crença, orientação sexual, filiação partidária, nacionalidade ou condição socioeconômica.

Convém ainda observar que é essencial manter práticas corretas em dois aspectos específicos que afetam o cotidiano do ambiente corporativo: a adoção do nome social e o uso dos banheiros.

### NOME SOCIAL

Na hipótese de o empregado adotar nome social, comum à pessoa travesti e transexual, o empregador deve grafar todas as identificações dessa forma, inclusive no crachá e assinatura de e-mail, e todos devem tratá-lo pelo nome indicado, apesar do registro do

### PENALIDADES

FECOMERCIO-SP CONSIDERA SANÇÕES ABUSIVAS

As penalidades previstas por violações à Lei Municipal n.º 17.301, de 2020 podem variar de advertências e multas (em valores a serem regulamentados em abril pela administração municipal, que levarão em conta a capacidade econômica do estabelecimento) à suspensão do alvará por 30 dias – e até a cassação do alvará de funcionamento do estabelecimento infrator.

Embora a FecomercioSP apoie as normas que visam a coibir a prática de qualquer forma de discriminação, avalia que a penalidade prevista, de cassar o alvará de funcionamento aos que violarem a lei, se mostra abusiva e fere o princípio constitucional da livre-iniciativa, assegurado pelo art. 170 da Constituição Federal.

A Federação é contrária a qualquer forma de sanção administrativa imposta ao empresário que impeça o exercício regular da atividade econômica, seja para impor o pagamento de tributo, seja para exigir o cumprimento da lei, pois acredita que, em cada caso, deve-se utilizar os próprios meios.

empregador ser realizado por seu nome civil. O nome social é o prenome pelo qual a própria pessoa se reconhece, independentemente do nome que conste em seu registro civil. Inclusive, já é possível incluir o nome social em documentos de identificação (RG) e até em declarações ao governo, como no caso do eSocial.

### USO DE BANHEIROS

A questão do uso de banheiros é ainda controversa. No entanto, têm prevalecido na Justiça as decisões judiciais que concluem que se o estabelecimento tiver banheiros separados por sexo (masculino e feminino), a utilização pela pessoa trans deve ser de acordo com sua própria identidade de gênero. Portanto, uma pessoa que se reconheça mulher, mesmo tendo genitália masculina, pode utilizar o banheiro feminino.

Cabe lembrar que no ano passado foi alterada a norma regulamentadora que trata das condições de higiene nos locais de trabalho (NR24), que permite a disponibilização de banheiro de uso comum entre os gêneros, desde que garantida as condições de privacidade, em estabelecimentos comerciais ou administrativos com até dez trabalhadores. Nesse caso, ao adotar banheiro unissex, todos poderão utilizar o mesmo banheiro, indistintamente. Mas a escolha sobre qual banheiro utilizar cabe exclusivamente à própria pessoa. O empregador não poderá fazer qualquer indicação, pois a diferenciação no tratamento da pessoa trans pode contribuir para um ambiente discriminatório no trabalho e levar a pedidos de reparações judiciais por dano moral.

O empregado que se sentir discriminado pode ainda pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando ficar comprovada eventual situação vexatória e humilhante, que torne o ambiente de trabalho insuportável, com fundamento no art. 483 da CLT. ■

*Valores das multas, que levarão em consideração a capacidade econômica do estabelecimento infrator, ainda serão definidos pelo Poder Municipal*

### CONTRA ATOS DISCRIMINATÓRIOS

O empregador também deve garantir que não ocorra nenhum ato de discriminação entre os colegas de trabalho.

Caso ocorra, é dever do empregador coibir tal prática, podendo, inclusive, aplicar advertência, suspensão e até mesmo, a dispensa por justa causa, em caso de reincidência do ato ou de sua gravidade, sendo possível seu enquadramento no art. 482, alínea “j”, da CLT.

A ausência de adoção de medidas adequadas que impeçam a prática de atos discriminatórios no ambiente de trabalho pode levar à responsabilização do empregador e condenação a indenização por dano moral. Inclusive, a não adoção do nome social do empregado também pode resultar no direito de reparação.

## DECLARAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS GERAM DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA A SUPERVISORA DE TELEMARKETING

**A**s manifestações que podem ser interpretadas como discriminatórias, ainda que inseridas em um contexto de opinião política, motivam dispensa por justa causa. Esse foi o entendimento da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao reformar decisão de primeiro grau que havia anulado a rescisão motivada de uma supervisora de uma empresa de telemarketing.

A empregada foi desligada após denúncias feitas por colegas de trabalho sobre declarações que questionariam a autonomia e a credibilidade da raça indígena, além de inferiorizar homossexuais, negros e nordestinos. No primeiro grau, a funcionária conseguiu reverter a dispensa para imotivada (sem justa causa), sob a justificativa de que não havia ofensas em suas declarações, apenas opiniões de natureza política sobre determinados grupos sociais.

Ao julgar o recurso, o juiz convocado Rodrigo Garcia Schwarz, redator designado do acórdão, afirmou que “as manifestações da reclamante em serviço, robustamente comprovadas, ultrapassam o limite razoável da mera opinião de natureza política, sendo injuriosas e incompatíveis com o padrão de civilidade exigível no ambiente do trabalho”.

Segundo Schwarz, a própria empresa poderia ser responsabilizada por não coibir tais comentários, já que responde de forma objetiva pelos atos dos que trabalham para ela. “Ao tolerar tais manifestações, a companhia poderia ter a sua imagem e o seu nome associados a esses sentimentos discriminatórios”, afirmou. O voto da relatora do acórdão, em sentido contrário, foi vencido. Ainda cabe recurso. Processo n.º 1000576-35.2019.5.02.0064.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) – adaptado

## EMPRESÁRIOS CONTÁBEIS: COMO OBTER MELHORES RESULTADOS FINANCEIROS

**E**m tempos de desafios múltiplos com mercado, pessoal e tecnologia, melhorar os resultados financeiros é uma missão quase impossível.

Nessa hora, planejamento estratégico é tudo e deve conter alguns elementos para análise, como quantidade/qualidade, faturamento e tempo médio da carteira de clientes atual, além de custo de estrutura, tecnologias e pessoal (quantidade e qualidade).

Com isso em mãos, chega a hora de comparar o que se tem com o que se pratica no mercado, dando-se conta de que vícios de realização de tarefas, utilização massiva de processos

manuais sem considerar integrações de dados e telefonemas em vez de registros de contatos com clientes em formato eletrônico – garantindo eficiência e registro do relacionamento entre cliente e escritório –, além do uso ineficiente das tecnologias, que estão quase sempre presentes.

Após uma abordagem como essa, a comparação com o que existe de novo no mercado já dará uma noção de “dinheiro”, que pode parecer sem que se busquem novos faturamentos ou aumento da carteira. Pode até descobrir que o seu tíquete médio não é tão ruim como pensava ser. Tal análise também é benéfica para, aí, sim, se pensar em aumento de faturamento, seja por am-

pliação do mesmo tipo de carteira, seja por exploração de outros nichos, com a certeza de se praticar uma margem desejada, por conhecer a operação que está acontecendo “dentro de casa”.

Assuntos como esses são discutidos mensalmente na Câmara Setorial de Contabilidade do Sescon-SP com a participação de titulares e sócios de escritórios contábeis que trocam informações sobre processos, sistemas, administração e marketing de seus escritórios.

— **Nilton de Araujo Faria**, contador, empresário contábil, diretor do Sescon/Aescon-SP

### FECOMERCIO LAB

AQUI, O MAIOR PROTAGONISTA É O EMPREENDEDOR.

Não é de hoje que nós atuamos pelo empreendedorismo. Representamos os empresários e nos mobilizamos por conquistas importantes – como a Reforma Trabalhista e, mais recentemente, a simplificação do eSocial. Também criamos Fecomercio Lab, um espaço exclusivo para os nossos associados com os serviços e as informações que geram resultados efetivos para suas empresas.

Conteúdos estratégicos e didáticos, com vídeos e e-books sobre as novas relações de trabalho e o eSocial. E ainda tem uma série completa com dicas importantes sobre gestão empresarial.

Além de outras ferramentas e recursos que agilizam o dia a dia e fazem a diferença para milhares de empreendedores.

**CUSTO CERTO** – que analisa e compara as linhas de crédito e as maquininhas disponíveis no mercado.

**TRIBUTO CERTO** – que exclui o imposto da base do cálculo de PIS/Cofins e acaba com a bitributação indevida.

**BALANÇO LIVRE** – que dispensa as empresas de grande porte da publicação de seus demonstrativos financeiros.

**REPIS** – o piso salarial diferenciado que vai promover a geração de empregos e o desenvolvimento de MEs, EPPs e MEIs.

ACESSE **LAB.FECOMERCIO.COM.BR** E CONFIRA TODOS OS BENEFÍCIOS DE SER NOSSO ASSOCIADO.



TUTU

## OS DADOS DOS SEUS CLIENTES PODEM SER UM PROBLEMA PARA VOCÊ?



A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) vai mudar completamente a coleta, a utilização, o registro e o armazenamento de dados na sua empresa. Você precisa estar preparado para atender a:

- exigências jurídicas;
- requisitos técnicos;
- medidas específicas de segurança;
- adoção de boas práticas;
- contratação de serviços e profissionais.

Até porque as punições são rigorosas, e as multas podem ser de até 2% do seu faturamento.

Quer evitar prejuízos e ficar por dentro da nova lei? Nossos especialistas produziram um e-book e um vídeo gratuitos com tudo o que você precisa saber: definições, dicas, explicações e um checklist exclusivo.

**USE INFORMAÇÃO DE QUALIDADE, PREPARE-SE COM SEGURANÇA E SE PREVINA CONTRA PROBLEMAS!**

ACESSE **LAB.FECOMERCIO.COM.BR** E GARANTA O SEU EXEMPLAR GRATUITO.

## INDICADORES

AGENDA  
TRIBUTÁRIA

MARÇO 2020

06

## FGTS

competência 02/2020

## SIMPLES DOMÉSTICO

competência 02/2020

16

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

(CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)

competência 02/2020

20

## PREVIDÊNCIA SOCIAL

(EMPRESA)

competência 02/2020

## IRRF

competência 02/2020

## COFINS/CSL/PIS-PASEP

DE RETENÇÃO NA FONTE

competência 02/2020

## SIMPLES NACIONAL

competência 02/2020

25

## COFINS

competência 02/2020

## PIS-PASEP

competência 02/2020

## IPI

competência 02/2020

31

## IRPF (CARNÊ-LEÃO)

competência 02/2020

## CSL

competência 02/2020

## IRPJ

competência 02/2020

## RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI N.º 11.482/2007 (ALTERADA LEI N.º 13.149/2015, A PARTIR DE 1º/4/2015)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
até R\$ 1.903,98	-	-
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	15,0%	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 MENSIS (LEI N.º 13.149/2015)** A. R\$ 189,59 por dependente; B. pensão alimentícia; C. R\$ 1.903,98 parcela isenta de aposentadoria, reserva remunerada, reforma ou pensão para declarante com 65 anos de idade ou mais; D. contribuição à Previdência Social; E. Previdência Privada.

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

DE 1º DE JANEIRO A 29 DE FEVEREIRO DE 2020 (PORTARIA ME N.º 914/2020)

segurados do INSS – empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO <sup>1</sup>
até R\$ 1.830,29	8%
de R\$ 1.830,30 até R\$ 3.050,52	9%
de R\$ 3.050,53 até R\$ 6.101,06	11%

**1. EMPREGADOR DOMÉSTICO:** recolhimento da alíquota de 8%, somada à alíquota de contribuição do empregado doméstico.

## SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2020

(ART. 5º DA LEI N.º 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT N.º 707/2013)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 se multiplica por 0,5 (50%) e se soma a R\$ 1.279,69
acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03

\* Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

SALÁRIO MÍNIMO  
FEDERAL

R\$ 1.045,00

A partir de 1º de fevereiro de 2020 (Medida Provisória n.º 919, de 30 de janeiro de 2020)

SALÁRIO MÍNIMO  
ESTADUAL

A partir de 1º de abril de 2019 (Lei Estadual n.º 16.953/2019)

1\* ▶ R\$ 1.163,55

2\* ▶ R\$ 1.183,33

\* **OBS.:** os pisos salariais mensais acima mencionados são indicados conforme as diferentes profissões e não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, aos servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal n.º 10.097/2000.

## SALÁRIO-FAMÍLIA

A partir de 1º de janeiro de 2020 (Portaria ME n.º 914/2020)

ATÉ R\$ 1.425,56 ▶ R\$ 48,62

## FECOMERCIO SP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E  
TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

## PRESIDENTE

ABRAM SZAJMAN

## SUPERINTENDENTE

ANTÔNIO CARLOS BORGES

## ASSESSORIA TÉCNICA

SARINA SASAKI MANATA

## COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

## GERENTE DE CONTEÚDO ELISA KLABUNDE

EDITOR LUCAS MOTA | EDITORA-ASSISTENTE LÚCIA HELENA DE CAMARGO

DIRETORES DE ARTE CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO | EDITORA DE ARTE

CAROLINA LÜSSER | DESIGNERS DANIEL MONTEIRO, PAULA SECO, PEDRO VÓ

E TIAGO ARAUJO | REVISÃO BRUNA BALDINI E FLÁVIA MARQUES

COLABORARAM NESTA EDIÇÃO CAMILA SILVEIRA, FILIPE LOPES E RAÍZA DIAS

## FALE COM A GENTE

PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285  
BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP [www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br)

