

DEPARTAMENTO PESSOAL

DEPARTAMENTO DE PESSOAL

O Departamento Pessoal está capacitado para prestar todo e qualquer serviço relativo à administração de pessoal para sua empresa. Basicamente desde a admissão de colaboradores, passando por toda a rotina da folha de pagamento, encargos sociais, obrigações trabalhistas e previdenciárias, até a rescisão de contrato de trabalho.

É competência do Departamento De Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, pagamento de pessoal, administração do cadastro e da folha, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros.

Nossa finalidade é prestar total assessoria e acompanhamento das relações entre empregados e empregadores, contribuinte e governo, com ótimo atendimento em consultoria trabalhista. São serviços pertinentes a este departamento:

- Registro de empregados nas admissões e serviços correlatos;
- Elaboração da folha de pagamento dos empregados, Pró-labore e 13º Salário, bem como das guias de recolhimento dos encargos sociais, tributos e afins;
- Rescisões Contratuais;
- Aviso e Recibo de Férias;
- Orientação das Leis do Trabalho, bem como Previdência Social, PIS, FGTS e outros;
- Acompanhamento junto aos Sindicatos das classes, com relação aos acordos coletivos e a orientação sobre os reajustes anuais etc.;
- DIRF;
- Informe de Rendimento;
- Contribuição Sindical (Empregado e Patronal);
- Cadastro de funcionários junto aos PIS
- eSocial
- EFD Reinf
- Homologação do Contrato de Trabalho

NOSSOS PRAZOS PARA ENVIO DE DOCUMENTOS

OBRIGAÇÕES DEPTO. PESSOAL	
APONTAMENTO GERAL	
FÉRIAS	Enviar até 45 dias do início do gozo
APONTAMENTO FOLHA	Enviar faltas, atrasos, extras, vales, assistência médica, alteração salário, etc. até o dia 20 de cada mês
ADMISSÃO	Enviar até 3 dias úteis antes do início das atividades
RESCISÃO	Enviar os apontamentos da rescisão na data da efetiva saída do funcionário
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	desligamento com aviso prévio trabalhado nos comunicar no ato da entrega do aviso
AFASTAMENTO	Enviar no ato do acontecimento e-mail com cópia do atestado médico
PENSÃO ALIMENTÍCIA	Enviar no ato do recebimento e-mail com cópia do Ofício
ACIDENTE DE TRABALHO	Comunicar imediatamente, pois o prazo para entrega da CAT é de 24 horas e-mail do atestado médico e informações necessárias.
RPA OU NF PESSOA FÍSICA	Enviar imediatamente e-mail do recibo ou NF observando se há retenção do INSS e/ou IR.
VENCIMENTOS	
DCTFWeb (INSS e IR)	Vencimento é todo o dia 20 de cada mês (ANTECIPA-SE o recolhimento quando o vencimento ocorre em feriado ou fim de semana)
FGTS	Vencimento é todo o dia 07 de cada mês (ANTECIPA-SE o recolhimento quando o vencimento ocorre em feriado ou fim de semana)
DAE DOMÉSTICA	Vencimento é todo o dia 07 de cada mês (ANTECIPA-SE o recolhimento quando o vencimento ocorre em feriado ou fim de semana)
SALÁRIOS	Vencimento é no 5º dia útil de cada mês (ANTECIPA-SE quando o ocorre em feriado ou fim de semana)
PENSÃO ALIMENTÍCIA	Vencimento no mesmo dia do pagamento (salário, férias, 13º, etc) pagamento da forma informada no Ofício.
ADIANTAMENTO SALARIAL	Vencimento é todo o dia 20 de cada mês (ANTECIPA-SE quando ocorre em feriado ou fim de semana)
13º 1ª PARCELA	Vencimento é no último dia útil de novembro de cada ano
13º 2ª PARCELA	Vencimento é no dia 20 de dezembro de cada ano (ANTECIPA-SE quando o ocorre em feriado ou fim de semana)
DCTFWeb S/ 13º SALÁRIO	Vencimento é no dia 20 de dezembro (ANTECIPA-SE o recolhimento quando o vencimento ocorre em feriado ou fim de semana)
FÉRIAS	Vencimento 02 dias úteis antes do início do gozo
RESCISÃO	10 dias corridos a contar da data da demissão (ANTECIPA-SE quando o ocorre em feriado ou fim de semana)
GRRF	10 dias corridos a contar da data da demissão (ANTECIPA-SE o recolhimento quando o vencimento ocorre em feriado ou fim de semana)
SINDICAL PATRONAL	Vencimento é no último dia útil de janeiro de cada ano
ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA PATRONAL	Vencimento indicado pelo sindicato na guia
SINDICAL EMPREGADO	Vencimento é todo o último dia do mês subsequente ao desconto

4.01

PROCEDIMENTOS E DOCTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

- 01 Foto 3 x 4
- Carteira de Trabalho Física ou Digital
- Atestado Médico Admissional (feito pelo médico do trabalho)
- Cópia do RG
- Cópia do Título de Eleitor
- Cópia da Reservista
- Cópia do CPF
- Cópia da Certidão de Nascimento (para solteiros)
- Cópia da Certidão de Casamento
- Cópia de Comprovante de Residência (Conta de Luz / Água ou Telefone, etc)
- Cópia do Cartão do PIS ou Cartão Cidadão
- Cópia da Certidão de Nascimento dos filhos de até 21 anos
- Carteira de Vacinação de filhos de 07 anos
- Declaração de Frequência Escolar de filhos de 04 a 14 anos

O funcionário deve apresentar antecipadamente toda a documentação necessária, falta ou erro nas informações a admissão será barrada no eSocial, para tanto a empresa deverá fazer antecipadamente a consulta da qualificação cadastral dos funcionários admitidos no link <http://consultacadastral.inss.gov.br/Esocial/pages/index.xhtml>, em caso de divergência admitir somente após regularização.

A empresa que admitir um motorista, além do exame admissional, deverá realizar o exame toxicológico e fazer o seguro de vida obrigatório.

4.02

ARQUIVO DE DOCUMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS

Os funcionários terão pastas em ordem, com todos os documentos de sua referência juntos, para que quando houver fiscalização do trabalho, fique fácil o acesso, por isso, manter as pastas enviadas por nós no mesmo lugar.

4.03

DADOS PARA FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO E RELAÇÃO DE EVENTOS

- Enviar via nossa plataforma on-line todas as informações necessárias para a confecção da Folha de Pagamento, tais como: vales, faltas, atrasos, horas extras, rescisão, etc., **até o dia 20 de cada mês**;
- O pagamento de salários deve ser feito até o 5º dia útil de cada mês e o adiantamento até o dia 20.

4.04

13º SALÁRIO PARCELA ÚNICA

Conforme decreto nº. 57.155/65, as empresas **não poderão conceder o pagamento do 13º salário em uma única parcela** mesmo sendo seu pagamento em novembro.

A 1ª parcela vence no último dia útil de novembro e a segunda no dia 20 de dezembro (se o

vencimento ocorrer em finais de semanas ou feriados antecipar) O INSS do 13º vence todo dia 20 de dezembro (se o vencimento ocorrer em finais de semanas ou feriados antecipar).

4.05 DEPENDENTES PARA O IMPOSTO DE RENDA

É de responsabilidade do trabalhador, informar a empresa, sobre a inclusão, alteração e exclusão de dependentes, pois o conceito de dependentes pra fins de imposto de renda é muito complexo e deve ser estudado caso a caso.

Os dependentes cadastrados no nosso sistema de folha de pagamento refletem no imposto retido sobre as verbas recebidas.

Os beneficiários de pensão não podem ser dependentes para IR. **Todos os dependentes para imposto de renda devem ter inscrição no CPF.**

As guias de IR gerados sobre salário, férias, rescisão vencem no dia 20 do mês subsequente ao recebimento (se cair em finais de semanas e feriados antecipar).

4.06 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com a Reforma Trabalhista (Lei 13467/2017) todas as rescisões (aviso prévio trabalhado ou indenizado, término de experiência) serão pagas até o 10º dia a contar da data da saída (sábado, domingo ou feriado, antecipa o pagamento). O exame médico demissional e a homologação (entrega dos documentos para o funcionário) ocorrerá no mesmo prazo. As homologações de funcionários com mais de 1 (um) ano será feita no sindicato da categoria se a convenção coletiva assim exigir.

O prazo para envio do evento S-2299 (desligamento/rescisão) é de até 10 dias à data do desligamento, desde que não ultrapasse o envio do evento S-1200 (Remuneração).

ATENÇÃO:

Evitar demitir funcionários após o dia 20 de cada mês, ou que pelo menos nos avise com antecedência, porque em muitos casos temos que reabrir a folha de pagamento, gerando assim possíveis atrasos.

As empresas que costumam dar baixa na Carteira de Trabalho de seus funcionários sem solicitar orientação da contabilidade, ao demitir sem justa causa com aviso prévio indenizado informar no campo data de saída: a data da projeção do aviso prévio indenizado contando a partir do dia seguinte a demissão; e na página de anotações gerais texto abaixo:

Conforme Instrução Normativa do SRT nº 15, de 14/07/2010 artigo 17 do MTE, a data projetada do aviso prévio é ____/____/____ e a data do último dia efetivamente trabalhado foi ____/____/____.

Carimbo e Assinatura da Empresa

A empresa não pode fazer anotações na CTPS que desabone o funcionário, exemplo: Demissão por Justa Causa não pode constar em carteira.

ATENÇÃO: Antes de dispensar seu funcionário, entre em contato conosco, para verificar se o mesmo não se encontra em estabilidade, pois devido à lei 12506/2011 referente ao Aviso Prévio Proporcional com limite de até 90 dias, não será mais possível estabelecer uma data limite para demissão prevendo estabilidade de dissídio coletivo.

Outro detalhe importante e de responsabilidade da empresa é a verificação da estabilidade de CIPA e aposentadoria, visto que não temos esse controle.

4.07 SOLICITAÇÃO DE FÉRIAS

Todo empregado tem direito anualmente ao gozo de 30 dias de férias sem prejuízo a remuneração. O direito surge após cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho e devem ser gozadas antes de vencer o próximo período aquisitivo, pois com o vencimento de duas férias o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Reforçamos que para acompanhamento do cliente a Confidence envia mensalmente com a folha de pagamento o relatório de férias a vencer, com a data limite que cada funcionário deve gozar, para que não haja o pagamento em dobro.

Solicitamos que nos envie a solicitação de férias pelo Questor Zen até 45 dias antes do início do gozo.

Em caso de férias coletivas devemos comunicar o Ministério do Trabalho e o Sindicato Profissional com no mínimo 15 dias de antecedência da data de início das férias.

Por força da maioria das convenções coletivas serão excluídos da contagem das férias coletivas os dias 25/12 e 01/01 (algumas excluem os dias 24/12 e 31/12).

ATENÇÃO

Conforme sentença aplicada pelo TRT/MG, que condenou uma empresa a pagar férias em dobro referente os 10 dias de abono pecuniário, pois a reclamante alegou e provou através de testemunhas, que foi impedida pela empresa de gozar os 30 dias.

Este julgamento foi baseado no Art. 143 da CLT, que diz que o objetivo das férias é o descanso e a preservação da saúde do trabalhador, a conversão de 1/3 do período de férias em 10 dias em dinheiro, deve ser solicitada única e exclusivamente pelo trabalhador, não podendo ser imposta pelo empregador.

Orientamos a todos nossos clientes, para que concedam aos seus funcionários, na devida época, férias de 30 dias de descanso.

Somente em casos excepcionais, conceder férias de 20 dias, desde que solicitada de próprio punho pelo funcionário e datada de 15 dias antes do vencimento do período aquisitivo.

Vencimento do pagamento das férias será sempre 2 dias úteis antes do início do gozo.

4.08 ASSINATURA DO PONTO DO FUNCIONÁRIO

Conforme determina o Artigo 74, Parágrafo 2 da CLT, toda empresa com mais de 20 trabalhadores, é obrigada anotar a hora de entrada e saída do seu empregado, bem como o período de repouso, por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico.

Pode-se observar que o referido artigo, não menciona sobre a obrigatoriedade da assinatura do empregado nesses controles, porém, o que se verifica em algumas decisões judiciais, é o parecer negativo sobre a veracidade desses controles, ou seja, o entendimento de alguns juízes é que somente com a concordância expressa do empregado, é que tornariam válidas essas anotações.

Mediante a controversa desse assunto, recomendamos aos nossos clientes recolher assinatura dos seus empregados, nesses controles, visando assim, resguardar-se de eventuais problemas futuros.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – DECRETO Nº. 1.510/2009 DE 21/08/2009

Para todas as empresas que utilizam registro eletrônico de ponto.

- No que se refere à marcação de ponto:

O relógio deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como:

I - restrições de horário à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;

III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.
O empregador usuário do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto deverá se cadastrar no MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) via **internet** informando seus dados, equipamentos e softwares utilizados.
O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo "Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto" aos Auditores - Fiscais do Trabalho.
O REP (Registro eletrônico de Ponto) deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.
O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo "Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto" aos Auditores-Fiscais do Trabalho.
O MTE credenciará órgãos técnicos para a realização da análise de conformidade técnica dos equipamentos REP à legislação.

- No que se refere ao fabricante do equipamento:

(Atender passo a passo todas as exigências contidas nesta Portaria "anexa").

O fabricante do REP deverá se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e solicitar o registro de cada um dos modelos de REP que produzir.

Para o registro do modelo do REP no MTE o fabricante deverá apresentar "Certificado de Conformidade do REP à Legislação" emitido por órgão técnico credenciado e "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" previsto no art. 17. Qualquer alteração no REP certificado, inclusive nos programas residentes, ensejará novo processo de certificação e registro.

Toda a documentação técnica do circuito eletrônico, bem como os arquivos fontes dos programas residentes no equipamento, deverá estar à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quando solicitado.

O fabricante do equipamento REP deverá fornecer ao empregador usuário um documento denominado "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" assinado pelo responsável técnico e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que o equipamento e os programas nele embutidos atendem às determinações desta portaria, especialmente que:

I - não possuem mecanismos que permitam alterações dos dados de marcações de ponto armazenados no equipamento;

II - não possuem mecanismos que restrinjam a marcação do ponto em qualquer horário;

III - não possuem mecanismos que permitam o bloqueio à marcação de ponto;

IV - possuem dispositivos de segurança para impedir o acesso ao equipamento por terceiros.

No "Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade" deverá constar que os declarantes estão cientes das conseqüências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

O REP deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo "Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto" aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

O MTE credenciará órgãos técnicos para a realização da análise de conformidade técnica dos equipamentos REP à legislação.

4.09

BENEFÍCIOS PARA EMPREGADOS

Para qualquer desconto no salário do funcionário, salvo quando estiver no acordo coletivo, como: **assistência médica/odontológica, farmácia, refeição, e outros visando beneficiar os empregados e seus dependentes**, deve a empresa obter autorização prévia e expressa do empregado, estabelecendo limite máximo de compras ou desconto por mês, **para que não ultrapasse 30% da remuneração**

líquido do empregado.

4.10

CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Quando um funcionário se acidenta na empresa durante sua jornada de trabalho, horário de intervalo ou no seu trajeto (ida/volta), **informar a Confidence do ocorrido imediatamente**, para elaboração **e entrega da CAT aos órgãos competentes no prazo máximo de 24:00 horas úteis após o acidente.**

A falta/atraso na entrega da CAT acarretará à empresa multa, e possivelmente uma fiscalização pelo Ministério do Trabalho.

4.11

AFASTAMENTO DE FUNCIONÁRIOS DAS ATIVIDADES

Assim que ocorrer o afastamento enviar no ato do acontecimento o e-mail do atestado médico.

Todo funcionário que ficar afastado de suas atividades por mais de 30 dias, em razão de auxílio doença, acidente de trabalho e prestação de serviço militar, deverá fazer exame médico, quando do retorno ao trabalho, garantindo o estado físico do funcionário para a empresa, foi retirada dessa regra o exame de retorno de licença maternidade.

O mesmo procedimento deverá ser feito, quando houver alteração na função.

Funcionários que estão sob custódia do INSS por motivo de doença ou acidente de trabalho não poderão ser desligados da empresa. Esse desligamento só poderá ser efetuado por concessão de aposentadoria definitiva do mesmo, ou seja, por tempo de serviço ou idade.

Com o início do eSocial afastamentos superiores a 2 dias devem ser informados ao governo até o dia 07 do mês posterior, exceto nos casos de afastamentos superiores a 15 dias que devem ser informados no 16º dia.

4.12

ESTAGIÁRIO

Lei nº. 11.788 de 25/09/2008 define novos parâmetros para as contratações de Estagiários, abaixo os principais:

- Qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental ou profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário;
- A contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo **Termo de Compromisso de Estágio** que deverá ser assinado pela **Empresa**, pelo **Aluno** e pela **Instituição de Ensino**;
- **A jornada de trabalho é de no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais**, o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de **dois anos**, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência.
- Não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido em Lei, mas a remuneração, bem como o auxílio transporte, são obrigatórios, e não pode ser descontado, exceto para estágios com carga horária exigida pelo próprio curso.
- Estagiário tem direito ao **recesso remunerado** - trinta dias - após doze meses de estágio na mesma empresa ou, o proporcional ao tempo de estágio, se menos de um ano, preferencialmente durante as férias escolares.

O valor da bolsa-estágio é definido por livre acordo entre as partes; o estagiário deverá assinar mensalmente o **Recibo de Pagamento de Bolsa-estágio**;

- O estagiário, a exclusivo critério da Empresa, pode receber os mesmos benefícios concedidos a funcionários, sem que o procedimento estabeleça vínculo empregatício e poderá ter seu contrato rescindido a qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou sanções.

- O estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um **Seguro de Acidentes Pessoais** compatível com os valores de mercado;
- **A ausência do Termo de Compromisso de Estágio e/ou do Seguro de Acidentes Pessoais caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT.**

Conforme determina o art. 17 da Lei 11.788/2008 o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I - de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II - de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III - de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV - acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

4.13

JOVEM APRENDIZ

Todas as empresas, exceto as optantes pelo Simples Nacional, a partir de 07 funcionários independentes do ramo de atividade são obrigadas a manter no seu quadro de funcionários o jovem aprendiz na proporção de no mínimo 5% e no máximo 15% dos trabalhadores existentes na empresa. Em caso de redução no quadro de funcionários a empresa não poderá por este motivo rescindir o contrato antes do prazo.

4.14

ADMISSÃO FUNCIONÁRIO REABILITADO OU DEFICIENTE

Conforme a Portaria N. 4677/98, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus funcionários com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- 1) de 100 a 200 empregados 2% de empregados
- 2) de 201 a 500 empregados 3% de empregado
- 3) de 501 a 1000 empregados 4% de empregados
- 4) mais de 1000 empregados 5% de empregados

Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados, que estavam sob custódia do INSS, por motivo de doença ou ficaram deficientes, portanto com autorização do INSS para trabalhar.

Consideram-se pessoas portadoras de deficiências, habilitadas, quando a pessoa já nasce com a deficiência, sendo assim, com autorização do INSS para trabalhar.

A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, após 90 dias, por contrato indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. Os funcionários admitidos nestas condições terão o mesmo direito trabalhista, como qualquer outro funcionário, conforme a **CLT ou ACORDO COLETIVO DO SINDICATO**.

4.15

PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – NR 7

Controle periódico e diagnóstico precoce de possíveis doenças ocasionadas no ambiente de trabalho, que deve ser feito por uma empresa especializada onde haja um médico do trabalho que será responsável pela coordenação do programa na sua empresa, pela avaliação clínica e análise dos seus funcionários e os atestados solicitados pela NR 7.

- Admissional;
- Periódico;
- Retorno ao trabalho;
- Mudança de função;
- Demissional.

Os dados referentes ao PCMSO serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.16

PGR/GRO - (PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS) E (GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS) NR 01 (SUBSTITUTO DO PPRA)

Por se tratar de uma transição do PPRA para o PGR, é importante enfatizar que as organizações não poderão manter o PPRA em substituição ao PGR, ou seja, deverão necessariamente passar suas informações para o PGR.

Esta Norma Regulamentadora estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.17

LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES DO AMBIENTE DO TRABALHO - LTCAT

É um laudo detalhado por função, elaborado pelo engenheiro habilitado. O enquadramento da infração passa a constar do inciso I, alínea "g", do art.283, do Decreto 3.048/91.

Os dados referentes ao LTCAT serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.18

CURSO DE FORMAÇÃO DE BRIGADA DE INCÊNDIOS – NR 23

É executado na própria empresa, ministrado por Técnico de Segurança ou Oficial do Corpo de Bombeiros, sendo um curso anual referente à brigada de incêndio.

Os dados referentes ao Brigadista serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.19

LAUDO ERGONÔMICO – NR 17

É um laudo detalhado por atividade e local de trabalho do colaborador, elaborado pelo engenheiro habilitado, conforme estabelece a NR 17 do Ministério do Trabalho.

Os dados referentes ao Laudo Ergonômico serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.20

LAUDO DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS – NR 10

É executado por Engenheiro Elétrico devidamente habilitado para fazer a avaliação e verificação das condições de segurança das instalações elétricas da Empresa, conforme estabelece a NR 10 do Ministério do Trabalho.

O laudo é executado de 02 em 02 anos.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.21

ANÁLISE DA POTABILIDADE DA ÁGUA

Coleta e análise anual da portabilidade da água da Empresa, feito por laboratório especializado, juntamente com o Laudo de PGR (antigo PPRA), visando avaliar a qualidade e identificar eventuais problemas.

A legislação é seguida pela Lei nº 1.380/1977 e 3.718/1983.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.22

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – NR 5 / PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES

Toda a empresa que possua mais de 20 funcionários é obrigada a elaborar a CIPA, e isto deve ser feito mediante a contratação de empresa especializada. No caso da empresa possuir menos de 20 funcionários deve-se preencher formulário modelo do DRT (Delegacia Regional do Trabalho) constando que um determinado funcionário seja responsável pelos primeiros socorros, tendo este que efetuar treinamento para a determinada função.

Os dados referentes à CIPA serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

Foi alterada a Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5) sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) para dispor que:

- a) a documentação referente ao processo eleitoral da Cipa, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) a documentação descrita na letra "a" deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada;
- c) o empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da Cipa, mediante recibo;
- d) a vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião;
- e) caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade;

- f) o mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Cipa;
- g) o treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da posse.

A lei 14.457/22, que converteu em lei a Medida Provisória ("MP") 1.116/22, a qual instituiu o Programa Emprega + Mulheres, já esta em vigor.

As empresas terão que implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de desigualdade no ambiente de trabalho, ao alterar a redação do art. 163 da CLT, que passou a vigorar com o seguinte texto:

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

O dispositivo celetista, que determinava a instituição da CIPA como a Comissão Interna de Prevenção de Acidente, ampliou suas atribuições para que a comissão também passe a fiscalizar e combater a prática de assédio sexual e violência no ambiente corporativo.

Ainda, decorrente da vigência da lei 14.457/22, o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTP 4.219/22, com a finalidade de regular as novas atribuições da CIPA, elencando, de forma taxativa, as novas atribuições da comissão, quais sejam:

inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e

realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Assim, as empresas e os órgãos do Poder Legislativo, Judiciário e do Ministério Público que possuam mais de 20 (vinte) empregados, ou seja, que à luz da Norma Regulamentadora 5 ("NR-5"), do Ministério do Trabalho, devam instituir a CIPA, precisam adotar medidas obrigatórias adicionais, tais como, incluir regras de conduta internas no ambiente corporativo sobre o assédio sexual e outras formas de hostilidade, principalmente ligadas ao gênero feminino, além da implementação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias.

Ressalva-se que é recomendável a garantia ao anonimato do denunciante e a aplicação de sanções administrativas aos responsáveis pelos atos de assédio, além da realização de no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito trabalhista.

As inovações legislativas acima referidas flexibilizaram a jornada de trabalho para mães e pais que tenham filhos de até 06 (seis) anos ou portadores de deficiência. Além disso, trouxeram a possibilidade de um regime de trabalho parcial ou flexível, teletrabalho, antecipação das férias mediante acordo com a empresa empregadora e condições isonômicas de trabalho entre gêneros, reembolso creche, entre outros.

4.23

PPP - “PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO”

Todas as empresas deverão ter elaborado o PPP “Perfil Profissiográfico Previdenciário, de todos os funcionários individualmente, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo empregado, histórico médico e dados do LTCAT (Laudo técnico das condições do ambiente de trabalho).

Será fornecida ao funcionário uma via **quando da rescisão do contrato de trabalho ou requerimento de benefícios na Previdência Social. Sendo assim, esclarecemos que para a realização de homologação junto ao Sindicato de Classe, será imprescindível à apresentação deste documento.**

O PPP deverá ser atualizado anualmente ou na alteração de função ou local de trabalho e ficar à disposição de uma eventual fiscalização.

A não elaboração e entrega do documento ao funcionário, conforme instruções acima acarretará multa nos termos da Portaria nº 525/02 do MPAS de 31.05.02, alínea “o”, inciso II do artigo 283, do RPS e artigo. 92 do PCSS

Instruímos que contatem o médico de trabalho responsável pelo PCMSO para o cumprimento destas exigências.

Os dados referentes ao PPP serão informados no eSocial a partir de Janeiro/2019, contate sua clínica e verifique se ela está apta à geração dos arquivos XML e envio dos arquivos diretamente para o eSocial.

O não cumprimento deste programa acarretará multa.

4.24

INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As empresas que possuem atividades ou locais considerados insalubres, nos quais os funcionários são expostos a agentes prejudiciais à saúde, ou perigosos, onde funcionários correm risco de vida ao manusear explosivos, eletricidade, materiais radioativos, inflamáveis, entre outros, devem ficar atentas às informações contidas nos laudos e às obrigações e recomendações relacionadas a essas exposições.

A clínica precisa orientar sobre a obrigatoriedade e importância de utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) bem como o Certificado de Aprovação (C.A), participar de treinamentos e capacitações conforme as informações contidas nos laudos.

É fundamental que, para incluir esses adicionais na folha de pagamento, quando necessário, a contabilidade seja informada no momento da contratação do funcionário, na mudança de função ou no deslocamento para um novo local de trabalho.

4.25

RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO - RAT

Antes de a empresa efetuar seu enquadramento para fins de definição da contribuição destinada ao financiamento da Aposentadoria Especial e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrentes dos riscos ambientais do trabalho, convém confirmá-lo no órgão de arrecadação do INSS, conforme cada caso específico de recolhimento previdenciário.

De acordo com o art. 202 do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, a contribuição da empresa, destinada ao financiamento da Aposentadoria Especial, nos termos dos artigos. 64 a 70 do mesmo regulamento, e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa.

Correspondente à aplicação dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado e trabalhador avulso:

- a) **1%** para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **leve – Grau de Risco 1**;
- b) **2%** para empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **médio – Grau de Risco 2**; ou
- c) **3%** para empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **grave – Grau de Risco 3**.

Desde 01/2010, o percentual da alíquota do RAT que atualmente é de 1,2 ou 3% conforme acima foi alterado para maior ou menor conforme FAP (Fator Acidentário de Prevenção).

O FAP varia anualmente e serão calculados sempre os 02 últimos anos de todos os históricos dos registros acidentários de prevenção.

4.26

DÍVIDA FGTS

O empregador em mora para com o FGTS não poderá, sem prejuízo de outras disposições legais: I - pagar honorário, gratificação, pro labore, ou qualquer tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual; e II - distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos, conforme artigo 50 do Decreto nº 99.684/1990.

4.27

DÍVIDA INSS

A empresa em débito para com a seguridade social não pode: I - Distribuir bonificação ou dividendo a acionista; e II - dar ou atribuir cota ou participação nos lucros a sócio cotista, diretor ou outro membro de órgão dirigente, fiscal ou consultivo, ainda que a título de adiantamento, conforme artigo 180 do Decreto nº 3048/99.

A infração ao disposto no art. 280 sujeita o responsável à multa de cinquenta por cento das quantias que tiverem sido pagas ou creditadas, a partir da data do evento, conforme artigo 285 do Decreto nº 3048/99.

De acordo com a Lei nº. 11.941, no caso de **apropriação indébita de contribuições previdenciárias** quando retido sobre funcionários, pró-labore, autônomos e Nota Fiscal, e a empresa não repassa os valores ao INSS, os sócios não precisarão mais se preocupar com o bloqueio de seus bens pessoais para garantir os débitos ou com sua inscrição em certidões da dívida ativa.

A responsabilidade pessoal só pode ocorrer quando comprovado excesso de poderes ou infração à lei, ao contrato social ou ao estatuto da empresa pelo administrador ou sócio.

Conforme Art. 168-A do Código Penal, deixar de repassar à previdência social as contribuições retidas dos contribuintes a penalidade é de reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. -

4.28

FGTS / CONECTIVIDADE SOCIAL

O FGTS sobre folha de pagamento vence todo dia 7 de cada mês (se o vencimento cair nos finais de semana ou feriados antecipar)

Para a entrega da GFIP e recolhimento do FGTS já está disponível a nova versão do canal eletrônico da Conectividade Social ICP (canal CAIXA que é utilizado para transmissão, via internet do FGTS e também acesso a informações dos trabalhadores vinculados à empresa, bem como a realização de alterações cadastrais, comunicações de afastamento, etc.).

Para a nova versão toda empresa (independente do seu tipo de tributação, com ou sem funcionários e pró-labore) será obrigada adquirir o certificado digital e através deste certificado outorgar uma procuração para que possamos realizar todos os serviços acima mencionados.

A procuração deverá ser outorgada diretamente pelo cliente utilizando o certificado digital e a leitora (que deverá ser adquirida junto com certificado), a validade desta procuração é de 01 (um) ano a partir da data de emissão e deverá ser sempre renovada pelo próprio cliente.

Não será possível a utilização do certificado do tipo E-CPF para os sócios que possuem mais de uma empresa, mas empresas que possuem filiais podem utilizar o E-CNPJ da matriz para movimentações em nome das filiais.

Para atender os nossos clientes, a CONFIDENCE CONSULTORIA, AUDITORIA E PERÍCIAS CONTÁBEIS disponibiliza um espaço em sua sede, com dia e horário previamente agendados, destinado à compra e homologação do seu Certificado Digital.

Para emissão e/ou renovação do certificado a empresa deve verificar se não há em andamento nenhuma alteração contratual.

4.29

PROCESSO TRABALHISTA

Processo trabalhista, movido por ex-funcionário, onde são enviados todos os documentos referentes ao autor, informamos que no término deste processo, solicite ao advogado responsável a devolução dos mesmos, pois tais documentos devem ser arquivados na Empresa.

Após a quitação do mesmo deve ser encaminhada à Contabilidade uma cópia da sentença para a emissão (se houver) dos impostos (INSS, IR, GFIP).

Cópia da guia quitada deve ser apresentada em tempo legal ao órgão judicial após o acordo trabalhista.

4.30

INSS / DESCONTO E RECOLHIMENTO

A Empresa que reter a contribuição do INSS do funcionário, e não repassar a Previdência Social poderá ser penalizada com multas e também com prisão por **apropriação indébita**.

A Empresa optante pelo **“Simples Nacional”** que não repassar esta contribuição além das penalidades acima citadas poderá ser excluída da condição do “SIMPLES”.

CONTRIBUIÇÃO DE INSS SOBRE SALÁRIOS INFERIORES AO MÍNIMO FEDERAL

Um ponto importante a observar é que existe situação em que o empregado recebe salário menor que o mínimo federal, como exemplo os menores aprendizes ou trabalhador com carga horária reduzida,

que juridicamente é permitido, porém a Previdência Social ignora todo o recolhimento inferior ao mínimo devido. Sendo assim esses empregados não receberão os benefícios do INSS como: auxílio doença; auxílio acidente; licença maternidade; auxílio reclusão e aposentadoria. Isto posto, é importante dar ciência ao trabalhador sobre essa questão e informar que se o mesmo desejar poderá fazer um recolhimento complementar para atingir o valor que dará a ele o direito aos benefícios acima citados.

O valor mínimo para arrecadação da contribuição do INSS é de R\$ 10,00 junto aos agentes arrecadadores.

Empregados depois de algum tempo recebendo benefício por incapacidade e são considerados aptos pela perícia médica do INSS, mas inaptos pelo médico do trabalho da empresa. A responsabilidade pelo pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas no período após a alta do INSS é do empregador, pois o funcionário não pode ficar sem receber o salário e nem o benefício previdenciário.

O INSS sobre folha de pagamento vence todo dia 20 de cada mês (se o vencimento cair nos finais de semana ou feriados antecipar).

Informamos que desde Outubro/2021 todas as empresas estão obrigadas à entrega da DCTFWeb, ou seja, o recolhimento INSS (Previdência Social) que era pago através da GPS, é recolhido agora através do **DARF** Previdenciário.

DCTFweb é a Declaração por meio da qual o contribuinte emite as guias com os valores referentes aos débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros, ou seja, INSS sobre folha de pagamento e Nota Fiscal de prestação de serviços. É importante alertar que a DCTFweb entregue em atraso terá **multa automática** e as retificações também estão sujeitas a multa ou notificações para apresentarem esclarecimentos.

4.31

SERVIÇOS TOMADOS COM RETENÇÃO DE INSS (CESSÃO DE MÃO-DE-OBRA OU EMPREITADA)

AUTONOMO – Pessoa Física – somente com CPF

A prestação de qualquer serviço por pessoa física terá retenção de 11% INSS e IR se atingir, este prestador deverá entrar na folha de pagamento no mês da emissão da NF ou RPA.

Os descontos dos impostos (INSS e IR) devem ser deduzidos do valor total do serviço, e ficará sobre a responsabilidade do tomador o recolhimento dos mesmos.

O tomador não optante pelo simples, além dos impostos acima, também recolherá INSS de 20% Patronal, sobre o valor total do serviço.

Para cadastro do autônomo na folha de pagamento é necessário o nº do NIT/PIS, o nome completo, CPF e data de nascimento.

MEI – Micro Empreendedor Individual – é um profissional autônomo com CNPJ

Não há retenção de INSS nas NF emitidas pelo MEI, pois o mesmo paga mensalmente através do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), porém as empresas

não optantes pelo simples que contratarem MEI para os serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos, estarão obrigadas a recolher a contribuição patronal (INSS) de 20% em folha de pagamento, sendo este um custo exclusivo da mesma.

EMPRESAS - Pessoa Jurídica - CNPJ

A retenção do INSS será efetuada somente nos serviços contratados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, o entendimento de tais conceitos é primordial para o cumprimento dessa obrigação.

Obrigatoriedade da Retenção Previdenciária, a empresa contratante de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada (inclusive em regime de trabalho temporário, bem como as empresas optantes de Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples), deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviço e recolher ao INSS, até o dia 10 do mês subsequente, a importância retida em documento de arrecadação identificado com a denominação social e o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa contratada.

Dedução da Base de Cálculo de Retenção de INSS, IR e ISS sobre Nota Fiscal, o valor utilizado a título de material pela empresa prestadora de serviços pode ser descontado da base de cálculo de retenção sobre Nota Fiscal desde que previstos em contrato e discriminados na nota. O valor do material fornecido não poderá ser superior ao valor de aquisição, e a empresa contratada deverá manter em seu poder as notas fiscais do material comprado para apresentar a fiscalização.

Se a atividade exercida pelo segurado empregado na empresa contratante o expuser **aos agentes nocivos**, de forma que possibilite a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de trabalho em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, o percentual da retenção aplicado sobre o valor da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços deve ser acrescido de 4%, 3% ou 2%, respectivamente, perfazendo a alíquota total de 15%, 14% ou 13%, incidindo sobre o valor dos serviços prestados por esses segurados.

Cessão de mão-de-obra é a colocação à disposição da empresa contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade-fim, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação, inclusive por meio de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019/1974. São:

- a) dependências de terceiros;
- b) serviços contínuos;
- c) colocação à disposição da empresa.

Empreitada é a execução, contratualmente estabelecida, de tarefa, de obra ou de serviço, por preço ajustado, com ou sem fornecimento de material ou uso de equipamentos, que podem ou não ser utilizados, realizada nas dependências da empresa contratante, nas de terceiros ou nas da empresa contratada, tendo como objeto um resultado pretendido.

Serviços **contratados mediante Cessão ou Empreitada de Mão-de-Obra**, sujeitos a retenção previdenciária:

- a) Limpeza, conservação ou zeladoria, que se constituam em varrição, lavagem, orçamento, desinfecção, desentupimento, dedetização ou em outros serviços destinados a manter a higiene, o asseio ou a conservação de praias, jardins, rodovias, monumentos, edificações, instalações, de pendências, logradouros, vias públicas, pátios ou de áreas de uso comum;
- b) Vigilância ou segurança, que tenham por finalidade a garantia da integridade física de pessoas ou a preservação de bens patrimoniais;
- c) Construção civil que envolva a construção, a demolição, a reforma ou o acréscimo de edificações ou de qualquer benfeitoria agregada ao solo ou ao subsolo ou obras complementares que se integram a esse conjunto, tais como a reparação de jardins ou passeios, a colocação de grades ou de instrumentos de recreação, de urbanização ou de sinalização de rodovias ou de vias públicas;
- d) Natureza rural, que se constituam em desmatamento, extração de produtos de origem animal ou vegetal, bem como a industrialização rudimentar;

- e) Digitação, que compreendam a inserção de dados em meio informatizado por operação de teclados ou de similares;
- f) Preparação de dados para processamento, executados com visitas a viabilizar ou a facilitar o processamento de informações, tais como o escaneamento manual ou a leitura ótica.

Serviços contratados mediante Cessão de Mão-de-Obra, sujeitos a retenção providenciária:

- a) Acabamento, que envolvam a conclusão, o preparo final;
- b) Embalagem, relacionados com o preparo de produtos;
- c) Acondicionamento, que compreendem os serviços envolvidos no processo de colocação ordenada dos produtos no seu armazenamento;
- d) Cobrança, que objetivem o recebimento de quaisquer valores devidos à empresa contratante, ainda que executados periodicamente;
- e) Coleta ou reciclagem de lixo ou de resíduos, que envolvam a busca, o transporte, a separação, o tratamento ou a transformação;
- f) Copa, que envolvam a preparação, o manuseio e a distribuição de todo ou de qualquer produto alimentício;
- g) Hotelaria, em hotel, pousada, paciente em hospital, clínica;
- h) Corte ou ligação de serviços públicos, que tenham como objetivo a interrupção ou a conexão do fornecimento de água, de esgoto, de energia elétrica, de gás ou de telecomunicações;
- i) Distribuição, que se constituam em entrega, em locais predeterminados, mesmo que distribuídos no mesmo período a vários contratantes;
- j) Treinamento e ensino, na transmissão de conhecimento para a instrução ou para a capacitação de pessoas;
- k) Entrega de contas e de documentos, que tenham como finalidade fazer chegar ao destinatário documentos diversos;
- l) Ligações de medidores, a instalação de equipamentos destinados a aferir o consumo;
- m) Leitura de medidores, para a coleta das informações aferidas por esse equipamento;
- n) Manutenção de instalações de máquinas ou de equipamentos, quando indispensáveis ao seu funcionamento regular e permanente e desde que mantida equipe à disposição da contratante;
- o) Montagem, em processos industriais ou artesanais, de modo que possa funcionar ou atingir o fim a que se destina;
- p) Operação de máquinas, de equipamentos e de veículos;
- q) Operação de pedágio ou terminal de transportes;
- r) Operação de transporte de passageiros;
- s) Portaria, recepção ou ascensorista, controle de trânsito de pessoas, distribuição de encomendas ou de documentos;
- t) Recepção, triagem ou movimentação, relacionada ao recebimento, à contagem, à conferência, à seleção ou ao remanejamento de materiais;
- u) Promoção de vendas ou de eventos, que tenham por finalidade colocar em evidência as qualidades de produtos ou realização de shows, de férias, de convenções, de rodeios, de festas ou de jogos;
- v) Secretaria e expediente, quando relacionados com o desempenho de rotinas administrativas;
- w) Saúde, quando prestados por empresas da área da saúde e direcionados ao atendimento de pacientes, tendo em vista avaliar, recuperar, manter ou melhorar o estado físico, mental ou emocional desses pacientes;
- x) Telefonia ou de telemarketing, que envolvam a operação de centrais ou de aparelhos telefônicos ou de tele atendimento.

Dispensa da Retenção, a empresa ficará dispensada quando:

- a) O valor correspondente a 11% dos serviços contidos em cada nota fiscal fatura ou recibo de prestação de serviços for inferior ao limite mínimo estabelecido pelo INSS o qual é equivalente a R\$ 10,00;

- b) A contratada não possuir empregados, o serviço é prestado pelo titular ou sócio e o seu faturamento do mês anterior for igual ou inferior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição do INSS;
- c) A contratação envolver somente serviços profissionais relativos ao exercício de profissão regulamentada por legislação federal.

Serviços tomados ou prestados sujeitos a retenção previdenciária serão informados na EFD REINF. Quando prestar ou tomar serviços sujeitos a retenção de INSS, receber nota fiscal e/ou recibo (emitidos por pessoa física), receber NF emitida por MEI que prestaram serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos. Encaminhar diretamente uma cópia para o departamento pessoal através dos e-mails pessoal2@confidence.com.br e pessoal3@confidence.com.br, para emissão dos impostos retidos e declarações (REINF, GFIP e DCTFWEB) em tempo hábil, evitando assim que ocorra o pagamento de multa e juros por atraso.

4.32 IGUALDADE SALARIAL

A partir deste mês de julho, sob pena de multa, toda empresa deve garantir igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função.

Para conhecer a Lei na íntegra, consulte esta página: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

4.33 EMPRESAS COM 30 OU MAIS MULHERES

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, estabelecimentos em que trabalharemos pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo 2º a exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

4.34 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL / ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA / NEGOCIAL / MENSALIDADE SINDICAL – EMPREGADO

De acordo com a Reforma Trabalhista, artigo 545, da CLT, Súmula nº 666, do STF, Precedente Normativo nº 119, do TST, Súmula Vinculante nº 40, do STF e OJ SDC nº 17, do TST, a empresa somente fará o desconto mediante autorização expressa do funcionário (por escrito).

4.35 CONTRIBUIÇÕES – PATRONAIS

SINDICAL – seu pagamento é feito no último dia útil de janeiro, calculado um percentual sobre o valor do Capital Social da empresa, de acordo com a tabela do Sindicato.

De acordo com a reforma trabalhista a empresa optará ou não pelo recolhimento da contribuição sindical patronal.

Para novas empresas o pagamento deve ser feito até 30 dias da data da abertura.

ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA e outros – verificar instrumento coletivo de trabalho.

4.36

MOTOBOY/MOTOFRETE – EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Lei 12.009/2009

Para o exercício destas atividades estes profissionais deverão obedecer ao que segue:

- É necessário ter completado 21 anos.
- Possuir habilitação por pelo menos 02 (dois) anos na categoria.
- Ser aprovado em curso especializado nos termos da regulamentação do CONTRAN.
- Estar vestido com colete de segurança dotado de refletos e de botas apropriadas.
- A moto deve conter protetor de motor mata-cachorro, antena corta-pipas, placa especial e baú.

O prazo para adequação das exigências acima é de 365 dias a contar da data de sua publicação, inclusive para os funcionários já registrados nesta função.

4.37

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

As empresas que fornecem qualquer tipo de alimentação aos seus colaboradores seja em refeição, cesta de alimentos, VR, entre outros devem se inscrever no PAT. As empresas de Lucro Real participantes terão incentivo fiscal

É importante esclarecer que as empresas não cadastradas e que fornecem alimentação devem recolher FGTS, INSS e IR sobre estes valores, ou seja, estes benefícios passam a ser tributados como salário, sob pena de autuação trabalhista.

Pela viabilidade da inscrição no PAT, solicitamos que encaminhe diretamente ao Dpto. Pessoal, a última cópia da nota fiscal dos benefícios adquiridos para o devido cadastramento.

Vale Alimentação – novas regras Lei nº14.442

Uma das mudanças mais significativas é a exclusividade para a compra de alimentos. Com a nova lei, demais compras não serão mais permitidas, e as regras estabelecem claramente que os valores devem ser utilizados exclusivamente para a compra de alimentos e refeições.

Outra mudança importante é a ampliação das opções de estabelecimentos onde os vales podem ser utilizados. Anteriormente, eles só podiam ser usados em estabelecimentos conveniados a determinadas bandeiras de cartão. Agora, os vales poderão ser utilizados em qualquer estabelecimento que aceite pagamentos por meio desses benefícios, não importando a bandeira do cartão.

Além disso, a nova lei permite a portabilidade de serviço. Ou seja, os colaboradores têm o direito de solicitar a troca gratuita de operadora de serviços de benefícios. Isso significa que um funcionário que utiliza o cartão de uma determinada operadora pode optar por aderir a outra operadora.

A nova lei acaba com os descontos concedidos às empresas na compra dos benefícios. Dessa forma, evita-se impactos negativos para os comércios e colaboradores, buscando equilibrar as taxas cobradas pelos fornecedores dos vales e garantindo que os colaboradores não paguem mais caro por suas refeições devido a esses descontos.

A nova lei do vale alimentação define multas e penalidades para empresas que utilizarem indevidamente o benefício, assim como para estabelecimentos que aceitarem os vales como forma de pagamento para produtos que não estejam relacionados à alimentação. Isso fortalece a fiscalização e promove a utilização correta dos benefícios.

4.38 **TRABALHO EM DIA DE ELEIÇÃO**

Para funcionários convocados a trabalhar na eleição, a empresa dará 2 (dois) dias de folgas por turno trabalhado (a empresa e o funcionário deve entrar em comum acordo para definir os dias das folgas) que não podem coincidir com sua folga semanal, caso o funcionário esteja de férias serão devidas as folgas após o seu retorno.

Para os funcionários que trabalham aos domingos, além da empresa liberar o funcionário para votar, deverá pagar o domingo de eleição em dobro (hora extra 100%) ou conceder uma folga a mais na semana.

4.39 **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - NOVAS ORIENTAÇÕES - NOTA TÉCNICA Nº** **184/2012/CGRT/SRT/MTE**

Com a publicação da Lei 12506/2011, que trata do aviso prévio proporcional, a Secretaria das Relações do Trabalho vem recebendo muitos questionamentos quanto aos procedimentos a serem adotados pelos empregadores e empregados nas rescisões de contrato de trabalho.

Em princípio a Secretária expediu o Memorando Circular nº 10 de 2011, cuja finalidade era orientar as Superintendências quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho. Porém, foram realizados novos estudos, debates e discussões a respeito do tema. Assim, a SRT concluiu pela necessidade de apresentar uma nota técnica sobre o assunto em questão. Trata-se da Nota Técnica CGRT/SRT/MTE nº 184/2012, que entre outras informações, aborda a contagem da proporcionalidade do aviso conforme o tempo de vínculo empregatício:

A SRT modificou o entendimento anterior informado no Memorando Circular nº 10 de 2011 (itens 5 e 6), apresentando novo quadro demonstrativo, conforme abaixo:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78

17	81
18	84
19	87
20	90

4.40 PENSÃO ALIMENTÍCIA

Assim que receber o ofício enviar uma cópia para o Departamento Pessoal e arquivar o original no prontuário do funcionário.

A pensão deve ser depositada na conta constante no ofício no mesmo dia do pagamento de salário/férias/13º/rescisão do funcionário.

O beneficiário da pensão não poderá ser dependente para fins de imposto de renda.

4.41 MEI – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O MEI é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário, seu faturamento anual não pode ultrapassar R\$ 81.000,00 e não pode ter participação em outra empresa como sócio ou titular. O MEI pode ter 1 (um) empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

Entre as vantagens oferecidas por essa lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais.

Além disso, o MEI será enquadrado no Simples Nacional e ficará isento dos tributos federais (IRPJ, PIS, COFINS, IPI e CSLL). Assim, pagará apenas no DAS o valor fixo mensal (de acordo com atividade realizada) que será destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS.

Com essas contribuições, o MEI tem acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria por idade, entre outros.

Vale informar que o MEI não tem direito a aposentadoria por tempo de contribuição, contudo caso tenha interesse em obter este benefício, deverá complementar a contribuição previdenciária com alíquota de 15% sobre o salário mínimo (durante todo o período de contribuição como MEI), mesmo que exerça tão somente atividade com o MEI, **em GPS com código 1910**, com vencimento no dia 15 do mês subsequente ao da referida competência. É importante frisar que a contribuição de 15% é feita em GPS e a de 5% no DAS.

NÃO é permitido que o vínculo empregatício (emprego com carteira assinada) seja substituído pela condição de MEI, pois o benefício fiscal criado pela Lei Complementar 128/2008 é destinado ao empreendedor e não às empresas que o contratem.

4.42 TOMADOR DO MEI

Em atenção à contratação do MEI, a **empresa tomadora deverá recolher contribuição patronal do INSS de 20% sobre o que paga a ele, somente para os serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e manutenção ou reparação de veículos** (redação dada Lei Complementar da RFB nº 147/2014). Neste caso a empresa contratante deverá informá-lo em GFIP.

As empresas optantes pelo simples nacional, enquadradas nos “Anexos I a III” e “Anexo V”, não recolhem a contribuição de 20% calculada sobre a folha de pagamento, portanto não terão esta

contribuição quando contratarem microempreendedor individual, **porém existe a obrigatoriedade da informação na folha de pagamento e GFIP.**

Mediante o exposto solicitamos que todas as empresas tomadoras do MEI envie diretamente e no ato do recebimento da NF uma cópia para o Departamento Pessoal, pois o mês da emissão da NF será o efetivo mês do lançamento em folha de pagamento.

As NF enviadas para a contabilidade serão de uso exclusivo para lançamentos de outras despesas.

4.43

E-SOCIAL / EFD-REINF

O eSocial é um novo sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. Todas as informações coletadas pelas empresas vão compor um banco de dados único, administrado pelo Governo Federal, que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores e contará com a participação de mais de 8 milhões de empresas, além de 80 mil escritórios de contabilidade.

- **Qualificação Cadastral:** Antes do cadastro de admissão a Confidence faz a qualificação cadastral de todos os colaboradores para verificar antecipadamente as divergências.

Obs. em caso de alteração do nome por casamento ou divórcio, toda a documentação deve ser alterada nos seus devidos órgãos, inclusive no cadastro do PIS, onde o próprio funcionário deverá comparecer com documentos na Caixa.

Dependentes: os colaboradores que pagam pensão não poderão declarar o beneficiário da pensão como dependente para imposto de renda. Para dedução do IRRF poderá ser dependente somente de uma pessoa

Multas: É responsabilidade do empregador informar as alterações existentes no contrato de trabalho e nos dados cadastrais do trabalhador durante a vigência do vínculo empregatício. A multa por empregado pode variar de R\$ 201,27 a R\$ 402,54.

Basicamente todas as rotinas sofrerão mudanças significativas para validação e envio dos eventos, vejam alguns:

- **Exame médico:** O empregado não poderá ser admitido antes de realizar o exame médico admissional (NR 7 - Portaria 24/94), **vale esclarecer que as informações de medicina e segurança do trabalho (exames, laudos como PCMSO, PGR, LTCAT, CIPA, e demais) serão itens obrigatórios no eSocial a partir de Janeiro/2019, por favor, contatar sua clínica, pois essas obrigações serão controladas pela empresa prestadora destes serviços.**

Multa: Atestado de Saúde Ocupacional (ASO): A não realização dos exames: admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais. A multa varia entre R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33, sendo determinada pelo fiscal.

- **Admissão:** O funcionário deve apresentar antecipadamente toda a documentação necessária, falta ou erro nas informações a admissão será barrada no eSocial, para tanto a empresa deverá fazer antecipadamente a consulta da qualificação cadastral dos funcionários admitidos a partir de 01/08/2018 no link <http://consultacadastral.inss.gov.br/Esocial/pages/index.xhtml>, **em caso de divergência admitir somente após regularização.**

- **Estagiários:** os estagiários também devem ser informados no eSocial, para cadastro dos mesmos além das informações (iguais aos dos funcionários CLT) nos enviar os dados abaixo:

- Nível do Estágio (ex: ensino médio, ensino superior).
- Área de atuação (ex: setor administrativo)
- Curso (ex: engenharia)
- Número da Apólice de Seguros
- Data de início e término do estágio
- CNPJ, Razão Social, Endereço Completo da Instituição de Ensino
- CNPJ, Razão Social, Endereço Completo do Agente de Integração (ex: se o estágio foi intermediado pelo CIEE, Nube, etc)
- CPF e Nome do Supervisor de Estágio na Empresa

- **Autônomos:** os autônomos também devem ser informados no eSocial, o cadastro dos mesmos é igual a de um funcionário CLT.

É importante esclarecer que ao admitir um empregado, o arquivo com a respectiva informação deverá ser transmitido ao eSocial **um dia antes do empregado iniciar suas atividades profissionais.**

Multas: pode variar de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobrada por reincidência. [Reforma Trabalhista: R\$ 3000,00 e R\$ 800,00 para ME e EPP]. (art. 47 da CLT).

Para atender este prazo, é necessário incluir as admissões (funcionários, estagiários e autônomos) no Questor Zen até 3 dias úteis antes da data de início das atividades.

- **Aviso Prévio:** desligamento com aviso prévio trabalhado deve ser informado no eSocial até 10 dias corridos da sua comunicação.

Para atender este prazo, é necessário nos comunicar no ato da entrega do aviso.

- **Férias:** o aviso de férias deverá ser informado 30 dias antes do início do gozo.

Multa: R\$ 170,26 por férias não comunicadas (art. 153 da CLT)

Para atender este prazo, é necessário incluir no Questor Zen até 45 dias antes do início do gozo.

- **Afastamentos:** todos os afastamentos devem ser informados no eSocial, inclusive atestados acima de 2 (dois) dias, veja tabela abaixo:

Afastamento por doença superior a 15 dias	Prazo do eSocial: Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário, sábado, domingo e feriado, e no caso de recair antes do 5º dia útil do mês subsequente.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Afastamento por doença inferior a 15 dias e superior a 2 dias	Prazo do eSocial: Até o dia 5º dia útil do mês subsequente da sua ocorrência.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Afastamento por acidente de trabalho inferior a 15 dias e superior a 2 dias	Prazo do eSocial: Até o dia 5º dia útil do mês subsequente da sua ocorrência.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa

		acompanhar a situação deste funcionário.
Afastamento por acidente de trabalho superior a 15 dias	Prazo do eSocial: Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário, sábado, domingo e feriado, e no caso de recair antes do 5º dia útil do mês subsequente.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Afastamento por acidente de Trabalho inferior a 3 dias	Prazo do eSocial: Até o dia 5º dia útil do mês subsequente da sua ocorrência.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Afastamento temporário ocasionado pelo mesmo acidente agravado de saúde ou doença (ocupacional ou não), dentro do prazo de 60 dias e totalizar, na somatória dos tempos, duração superior a 15 (quinze) dias	Prazo do eSocial: Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário, sábado, domingo e feriado, e no caso de recair antes do 5º dia útil do mês subsequente.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Licença maternidade	Prazo do eSocial: Até o dia 5º dia útil do mês subsequente da sua ocorrência.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
Retorno dos afastamentos (somente com exame médico de retorno ao trabalho para afastamento superior a 30 dias – NR7)	Prazo do eSocial: Até o dia 5º dia útil do mês subsequente da sua ocorrência.	Enviar para a Confidence de imediato, atentar-se ao funcionário que deixar de comparecer ao serviço, cabe à empresa acompanhar a situação deste funcionário.
CAT	A comunicação do acidente de trabalho deve ser comunicada até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.	Enviar para a Confidence de imediato. Com todas as informações necessárias (veja abaixo).

Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT): as informações da CAT devem ser encaminhadas a Confidence juntamente com o atestado médico (contendo nome do médico, CRM e Estado), horário de atendimento no hospital, informar se houve internação, natureza da lesão (ex: luxação, fratura) e CID se houver, assim como todos os dados necessários para emissão da CAT: data do acidente, horário do acidente, local do acidente, ocorrência do acidente em local que não seja dentro do estabelecimento da empregadora informar o CNPJ da empresa, município do acidente, parte do corpo atingida (ex: pé), agente causador (ex: martelo), situação geradora do acidente (ex: queda do martelo no pé). Sem estas informações não será possível a emissão da mesma.

Multas: férias, auxílio-doença, licença-maternidade etc. A multa pode variar de R\$ 2.331,32 a R\$ 233.130,50, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho. (art. 92 da Lei nº 8.212/91 e art. 8º da Portaria MF nº 15/2018).

EFD-REINF

Envio das informações - a partir de 01/11/2018

A Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), instituída pela IN RFB nº 1.701/2017, é uma obrigação acessória vinculada ao ambiente SPED em complemento ao eSocial. A Reinf conterá informações que atualmente são exigidas na DIRF, GFIP e EFD Contribuições.

Estão obrigadas a enviar a REINF:

- As pessoas jurídicas que prestam e que contratam serviços realizados mediante cessão de mão de obra nos termos do artigo 31 da Lei nº 8.212/91, que emitam ou recebam notas fiscais com retenção de INSS. Abaixo alguns exemplos de serviços com retenção.

Limpeza, conservação ou zeladoria, Vigilância ou segurança, Construção civil, Serviços de natureza rural, Digitação, Preparação de dados para processamento, Acabamento, Embalagem, Acondicionamento, Cobrança, Coleta ou reciclagem de lixo ou de resíduos, Copa, Hotelaria, Corte ou ligação de serviços públicos, Distribuição, Treinamento e ensino, Entrega de contas e de documentos, Ligação de medidores, Leitura de medidores, Manutenção de instalações, de máquinas ou de equipamentos, Montagem, Operação de máquinas, de equipamentos e de veículos, Operação de pedágio ou de terminal de transporte, Operação de transporte de passageiros, Portaria, recepção ou ascensorista, Recepção, triagem ou movimentação de materiais, Promoção de vendas ou de eventos, Secretaria e expediente, Saúde, Telefonia ou telemarketing, Trabalho temporário na forma da Lei 6.019 de janeiro de 1974.

- As pessoas jurídicas responsáveis pela retenção das Contribuições para o PIS/PASEP, COFINS e da CSLL – até o momento do envio desta circular o prazo para envio destes eventos está suspenso.

- As pessoas jurídicas optantes pelo recolhimento da CPRB (desoneração da folha)

- O produtor rural pessoa jurídica e agroindústria quando sujeitos a contribuição previdenciária substitutiva sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural nos termos do artigo 25 da Lei nº 8.870/94, na redação dada pela Lei nº 10.256/2001 e do artigo 22-A da Lei nº 8.212/91, inserido pela Lei nº 10.256/2001, respectivamente.

- As associações desportivas que mantenham equipe de futebol profissional que tenham recebido valores a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos.

- A empresa ou entidade patrocinadora que tenha destinado recursos à associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos.

- As entidades promotoras de eventos desportivos realizados em território nacional, em qualquer modalidade desportiva, dos quais participe ao menos uma associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional.

- As pessoas jurídicas e físicas que pagaram ou creditaram rendimentos sobre os quais haja retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF), por si ou como representantes de terceiros - até o momento do envio desta circular o prazo para envio destes eventos está suspenso.

Prazo de Envio do REINF: A REINF será transmitida mensalmente até o dia 15 do mês subsequente (sábado, domingo e/ou feriado antecipa). Exemplo: nota fiscal emitida na competência 11/2018 com retenções INSS (serviços tomados ou prestados) tem até 15/12/2018 para envio das informações.

Para atender este prazo, é necessário que a cópia das notas fiscais com retenção de INSS (serviços tomados ou prestados) seja enviada por e-mail ao departamento pessoal (pessoal2@confidence.com.br e pessoal3@confidence.com.br) no ato de seu recebimento ou emissão, com prazo máximo até o 5º dia útil do mês subsequente a emissão. Não enviar somente no movimento contábil e fiscal.

Cabe destacar que para as Entidades Promotoras de Eventos Desportivos realizados em território nacional, em qualquer modalidade desportiva, dos quais participe ao menos uma associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional o prazo para transmissão é até 2 (dois) dias úteis após a sua realização (IN RFB nº 1.701/2017, artigo 3º, parágrafo único).

Para atender este prazo, é necessário que nos envie de imediato.

Multas – Não enviar os dados da REINF: R\$ 500,00 por mês (me, epp e lucro presumido) ou R\$ 1.500,00 por mês (lucro real).

É de suma importância que a direção de cada empresa se prepare para tais mudanças e desenvolva um planejamento interno de trabalho, revisando as rotinas de transmissão de informações ao escritório, a fim de fornecê-las em tempo hábil e com precisão. Hoje a empresa somente sofre autuação quando um fiscal da Receita Federal, Ministério do Trabalho, etc. fiscaliza a empresa, com o eSocial a fiscalização será de forma automática. A empresa que não se adequar ao eSocial estará sujeita a multas já previstas na legislação fiscal, tributária, previdenciária e trabalhista. Nós da Confidence, estamos preparados e a disposição para sanar possíveis dúvidas com relação. Gostaríamos de esclarecer que **não nos responsabilizaremos por eventuais multas, impostos em atraso e infrações, provenientes da falta de informações, informações incorretas ou mesmo pelo atraso do envio dessas informações em tempo hábil que nos impeça de cumprir o cronograma e os novos procedimentos.**

Multas

• **Não enviar os dados do eSocial:** R\$ 500,00 por mês (me, epp e lucro presumido) ou R\$ 1.500,00 por mês (lucro real).

4.44

PROFISSIONAIS ELÉTRICOS TERÃO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O ministro do Trabalho e Emprego assinou a Portaria MTE 1.078/2014 que aprova adicional de periculosidade para profissionais que trabalham em contato com a energia elétrica, Anexo 04 da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16), que trata das atividades e operações perigosas.

A Portaria MTE 1.078/2014 define que os profissionais que trabalhem em atividades ou operações com instalações ou equipamentos elétricos energizados em alta tensão, baixa tensão no Sistema Elétrico de Consumo (SEC) e com trabalho em proximidade conforme Norma Regulamentadora nº 10 (NR-10) têm direito ao adicional de periculosidade.

Recebem também o adicional os trabalhadores de empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do Sistema Elétrico de Potência (SEP) em conformidade com as atividades e áreas de risco, que estão discriminadas no anexo da portaria.

O texto também traz as atividades que não expõem os profissionais à periculosidade, como por exemplo, em atividades que os equipamentos elétricos estejam desenergizados e liberados para o trabalho, sem a possibilidade de energização acidental.

4.45

LEI COMPLEMENTAR 150/2015 – EMPREGADO DOMÉSTICO

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Dentre diversas obrigatoriedades por parte do empregador contidas nesta Lei citamos alguns pontos:

- a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.
- o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.
- a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário hora normal.
- é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.
- é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.
- entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
- o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Lembrando que é obrigatório o registro da doméstica no eSocial, assim como o recolhimento do DAE doméstico até o 5º dia útil.

A Lei nº 12964/2014 prevê multa ao empregador que não registrar seu empregado doméstico.

Cabe as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego fiscalizarem as relações de trabalho doméstico, podendo, em caso de irregularidade, lavrar autos de infração, entre os quais, um dos mais graves é pela falta de anotação de data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é documento obrigatório para todas as pessoas que exercem algum trabalho regular, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou de natureza doméstica.

Fica a critério do Empregador seguir ou não a Convenção Coletiva dos empregados domésticos (caso haja na sua cidade), pois há entendimento jurídico da legalidade desta convenção, quando registrada no Ministério do Trabalho.

4.46

SÚMULAS e ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

O site <http://www.tst.jus.br/sumulas>, traz todas as sumulas aplicadas pelo TST, abaixo algumas em evidência.

244 – Gestante – Estabilidade Provisória

De acordo com a nova redação da Súmula, a gestante quando admitida por contrato de trabalho por prazo determinado (exemplo: contrato de experiência, etc.) terá direito a garantia de emprego prevista na Constituição Federal de 1988, contada a partir da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

378 – Estabilidade Provisória – Acidente do Trabalho

O trabalhador contratado por prazo determinado (exemplo: contrato de experiência, etc.) que sofrer acidente do trabalho passa a ter direito à garantia de emprego de que trata o artigo 118, da Lei Federal nº. 8.213/1991.

OJ (Orientação Jurisprudencial) 342 – Intervalo Intra jornada

O intervalo intra jornada (exemplo: horário de refeição), quando suprimido ou concedido parcialmente, deve ser remunerado integralmente como hora extra e não apenas o período faltante no caso de concessão parcial.

440 – Plano de Saúde- Suspensão do Contrato

O empregado que se afastar do trabalho em decorrência de acidente do trabalho ou aposentadoria por invalidez, terá direito, nesse período, ao plano de saúde fornecido pela empresa.

443 – Dispensa do empregado portador do vírus HIV ou outra doença grave

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

4.47

ADIANTAMENTO SALARIAL

Em pesquisa feita sobre o adiantamento salarial encontramos muitas empresas que preocupadas com o meio ambiente e visando também a redução de custo, não utilizam o recibo de adiantamento, uma vez que o **comprovante de depósito em conta bancária** tem força como recibo, pois o adiantamento é uma verba única automática, ou seja, é calculado percentual fixo sobre o salário.

Para tanto a empresa deve manter em arquivo a folha de adiantamento de salário juntamente com os comprovantes/relação de depósito.

Sendo assim, solicitamos nos informar por e-mail se desejam ou não receber o recibo de adiantamento de salário de seus funcionários.

4.48

DESONERAÇÃO DA FOLHA – NOVAS REGRAS

A Lei nº 13.161/2015 - DOU 1 de 31.08.2015 - Edição Extra torna facultativa a adesão ao programa de desoneração da folha de pagamento, alterando as alíquotas aplicáveis para a substituição das contribuições dos incisos I e III do caput do artigo 22 da Lei nº 8.212/1991.

Para as empresas enquadradas no artigo 7º da Lei nº 12.546/2012, a alíquota antes de 2% passa para 4,5%, exceto para as empresas de call center que contribuirão à alíquota de 3%. As enquadradas no artigo 8º, da mesma Lei, a alíquota de 1% torna-se 2,5%, exceto para as empresas constantes dos incisos II a IX e XIII a XVI do § 3º do art. 8º e para as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi nos códigos 6309.00, 64.01 a 64.06 e 87.02, exceto 8702.90.10, que contribuirão à alíquota de 1,5%, e para as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi nos códigos 02.03, 0206.30.00, 0206.4, 02.07, 02.09, 02.10.1, 0210.99.00, 03.03, 03.04, 0504.00, 05.05, 1601.00.00, 16.02, 1901.20.00 Ex 01, 1905.90.90 Ex 01 e 03.02, exceto 0302.90.00, que contribuirão à alíquota de 1%.

Como previsto pela MP nº 669/2015, a opção se dará mediante o pagamento da CPRB competência janeiro de cada ano, ou a primeira competência subsequente a qual haja receita bruta, sendo irretratável para todo o ano calendário. Excepcionalmente, para o ano de 2015, a opção se dará em novembro de 2015, ou à primeira competência subsequente para a qual haja receita bruta apurada.

Se obra de construção civil, a opção será manifestada mediante o pagamento da CPRB na competência de cadastro no CEI ou à primeira competência subsequente para a qual haja receita bruta apurada para a obra.

Para empresas que contribuem simultaneamente, a opção valerá para ambas contribuições. E, o valor da contribuição será calculado mediante aplicação da respectiva alíquota sobre a receita bruta correspondente a cada atividade ou produto.

A CPRB para empresas enquadradas no artigo 7º da Lei nº 12.546/2011, permanecerá com a alíquota

de 2% até o encerramento das obras.

As alterações trazidas a regra da desoneração da folha de pagamento entram em vigor a partir de 01.12.2015.

4.49 VALE-TRANSPORTE

O art. 5º do Decreto nº 95.247/87 (regulamento da mencionada Lei nº 7.418/85), por sua vez, dispõe que é vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro, ou qualquer outra forma de pagamento, salvo no caso de falta ou insuficiência de estoque necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, hipótese em que o beneficiário será ressarcido pelo empregador da parcela correspondente, na folha de pagamento imediata, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

Portanto, sendo o vale transporte concedido em dinheiro ou vale combustível/ticket-car, não poderá ser feito o desconto de 6%, tendo em vista que referido desconto só é cabível se o vale transporte for concedido de acordo com a Lei 7418/85, todavia ressaltamos que o valor pago em dinheiro a título de vale transporte integrará o salário do empregado para todos os fins. A aquisição do vale-transporte deve ser obrigatoriamente feita através dos órgãos emissores de cada cidade ou através de empresas credenciadas. A aquisição dos vales transportes deve ser comprovada mediante apresentação de nota fiscal.

4.50 PRÓ-LABORE

Tendo em vista entendimento por parte da fiscalização previdenciária que nenhuma empresa em plena atividade operacional ou em funcionamento pode estar sem ao menos 1 “UM” administrador remunerado, ou seja, quem assina pela empresa, estamos alertando nossos clientes que optaram por não haver nenhuma retirada de pró-labore, que eventualmente podem ser surpreendidos com algum problema junto à fiscalização previdenciária.

Nesse sentido, sempre aconselhamos que ao menos um sócio ou administrador tenha retirada de no mínimo um (um) salário mínimo.

4.51 REFORMA TRABALHISTA

Destacamos abaixo as principais mudanças:

Para melhor entendimento desta reforma, é necessário ver na íntegra a Lei nº 13.467/2017.

- **Remuneração**

Com a Reforma, promove-se uma alteração no completo salarial, de modo que apenas as gratificações legais integram salário. A Lei passa a trazer a definição legal de prêmios, entendidos como as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Não inclui remuneração: ajuda de custo, gratificação de cargo de confiança, auxílio-alimentação (sendo vedado o seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, valor relativo à assistência médica, reembolso de medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses e despesas médico-hospitalares e similares.

Atualmente, a remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Porém, com o advento da nova legislação, o empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas.

- **Plano de carreira**

Os planos de cargo e salário de uma empresa não precisarão mais passar por qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, podendo ser adotado por meio de norma interna ou de negociação coletiva.

- **Contribuição sindical**

De acordo com as disposições da antiga legislação, a contribuição sindical deveria ser recolhida anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Porém, com o advento da Reforma Trabalhista, tal contribuição passa a ser opcional, somente podendo ser descontada se previa e expressamente autorizada pelo empregado.

- **Negociações individuais e coletivas**

O texto mantém o prazo de validade de 2 (dois) anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência).

Houve também a estipulação de temas que poderão e que não poderão ser objeto de negociação coletiva, tendo ou não prevalência sobre a lei. Desta forma, instrumentos coletivos de trabalho poderão transacionar determinados direitos trabalhistas por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

No caso dos empregados com formação superior e salário mensal igual ou maior a 2 (duas) vezes o teto da Previdência Social, haverá prevalência do negociado sobre o legislado.

- **Demissão**

Não mais se exige a chamada homologação sindical como requisito de validade do ato em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, de modo que serão apenas 3 (três) as responsabilidades do empregador: anotar baixa na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e quitar as verbas rescisórias tempestivamente, tudo no prazo de 10 (dez) dias. A rescisão será feita na própria empresa, na presença de advogados do empregador e do empregado, o qual poderá ser assistido pelo sindicato o qual faz parte. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins e não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV's), para sua validade, devem estar previstos em negociação coletiva. Se firmados regularmente, ensejam a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Pelo novo texto, o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

- **Justa causa**

Há uma nova hipótese de justa causa prevista pela Reforma: o contrato de trabalho poderá ser rescindido, por culpa do empregado, em caso de cassação de registro profissionais ou requisitos para exercer a profissão passam a configurar a possibilidade de demissão com justa causa.

- **Gestantes**

Não há limite de tempo para a mulher avisar à empresa sobre seu estado gravídico, no entanto, a mulher demitida tem até 30 (trinta) dias para informar seu antigo empregador.

A nova lei só prevê o afastamento obrigatório em determinadas situações, a depender do grau de insalubridade. A mulher apenas deverá ser obrigatoriamente afastada das atividades insalubres em grau máximo, enquanto que, nos graus médio ou mínimo, deverá apresentar um atestado médico que assim recomende.

Durante a lactação, não importa qual seja o grau de insalubridade, só haverá afastamento se a mulher apresentar atestado que o recomende. Ainda, o acordo individual entre a mulher e o empregador servirá para definição dos horários das pausas para a amamentação.

- **Jornada parcial de trabalho**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de acréscimo de horas suplementares, e aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Com a Reforma Trabalhista, a CLT deixa de contemplar a proporcionalidade do período de férias para o empregado contratado na modalidade do regime de tempo parcial, de modo que desfrutará de suas férias pela regra geral, além de passar a ser permitido que converta 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

- **Horas in itinere**

Horas in itinere são as horas de trajeto ou de itinerário, as quais correspondem ao período de tempo gasto pelo empregado no deslocamento entre sua residência até o local de trabalho.

De acordo com a nova redação trazida pela Reforma, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será mais computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

- **Tempo à disposição**

Com a reforma, a CLT passa a declarar situações exemplificativas para as quais a permanência do empregado no estabelecimento patronal não é considerada trabalho para fins de jornada e remuneração, entre elas quando o empregado busca proteção pessoal em caso de insegurança na via pública ou por más condições climáticas.

Por ser um rol exemplificativo, todo período no qual o empregado permanecer nas dependências da empresa ou no ambiente laboral como um todo, por vontade própria e para o exercício de atividades particulares, não será computado como período de trabalho e, por consequência lógica, não há que se falar em período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos.

- **Banco de horas e compensação de horas**

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Sua remuneração será de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

O banco de horas anual não sofreu alterações, porém somente pode ser instituído por negociação coletiva. Ainda, a Reforma Trabalhista passou a contemplar a possibilidade de instituição de banco de horas por acordo individual escrito, para o período máximo de 6 (seis) meses. Nesta modalidade, o trabalhador irá somar as horas extras para depois gozar as respectivas folgas nos termos negociados. Quanto à compensação de horas, o acordo deverá de ser individual, tácito ou escrito, e consiste em trabalhar horas extras para compensar dias ou horas de trabalho, desde que no mesmo mês.

- **Intervalo Intra jornada**

O intervalo intra jornada sofreu duas profundas alterações: a sua não concessão total ou parcial deverá ser paga como parcela indenizatória e não mais salarial, e o período que deverá ser pago corresponderá apenas ao que foi efetivamente suprimido, não mais de todo o período, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

- **Trabalhador temporário**

A Reforma Trabalhista retirou do texto legislativo as disposições relativas ao trabalho temporário. Isso porque a Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, trouxe em seu bojo novas regras quanto a esse tipo de contrato.

A vigência do contrato de trabalho temporário não poderá exceder ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 (noventa) dias consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que lhe deram causa. Para que não seja caracterizado vínculo empregatício, o trabalhador temporário somente será colocado à disposição do mesmo contratante mediante novo contrato temporário, apenas após 90 (noventa) dias do término do contrato anterior.

- **Terceirização**

A Reforma Trabalhista trouxe regras complementares à Lei da Terceirização (13.429/17). A medida estabelece uma quarentena de 18 (dezoito) meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O texto também prevê que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Ainda, a terceirização pode alcançar todas as atividades da empresa, inclusive a atividade- fim (aquela para a qual a empresa foi criada), de modo que a contratação terceirizada pode ocorrer sem restrições.

- **Trabalho intermitente**

Hoje, a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Atualmente, a jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Pelo novo texto é permitida a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados.

- **Trabalhador autônomo**

A nova legislação autoriza a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não. Neste caso, por expressa disposição legal, fica afastada a qualidade de empregado, desde que o profissional possua inscrição municipal e haja o pagamento de Imposto Sobre Serviços – ISS.

Se, a despeito da contratação na qualidade de autônomo, ficar demonstrada a ingerência do empregador no modo da execução do serviço prestado ou no controle de horário, o vínculo será decretado pela Justiça do Trabalho.

- **Trabalho remoto/teletrabalho – Lei 14.442/2022**

O primeiro ponto de atenção da referida lei refere-se à alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto ao controle de jornada para trabalhadores em teletrabalho ou trabalho remoto, uma vez que, desde a entrada em vigor da denominada “reforma trabalhista”, em meados de novembro de 2017, vigia a possibilidade de isenção do controle de jornada para os empregados que atuavam no regime de teletrabalho. Com o advento da nova lei, a mencionada exceção ao controle de jornada aplica-se, neste momento, apenas para teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa, sendo certo que o trabalho por produção ou tarefa, em linhas gerais, compreende funções e atividades cujo salário mensal não está atrelado a uma carga horária previamente estabelecida, mas sim às metas concatenadas com as tarefas delegadas ou parâmetros de produção estabelecidos pelo empregador. Em resumo, caso não haja nenhum acordo ou convenção coletiva que preveja a isenção ao controle para mensalistas com carga horária, deve o empregador, a partir da vigência da Lei, controlar a jornada destes empregados.

Seguindo com análise da Lei 14.442/2022, outra questão relevante relaciona-se com a maior flexibilidade para a livre escolha dos dias de trabalho à distância e no ambiente presencial, sendo que a presença do trabalhador para atividades específicas exigidas pelo empregador em ambiente presencial, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o teletrabalho ou o trabalho remoto.

A base territorial dos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto, que gerava grandes dúvidas aos empregadores em decorrência da delimitação de competência sindical e de normas coletivas, ficou esclarecida com a nova lei. Portanto, a partir da vigência da Lei 14.442/2022, aos empregados em regime de teletrabalho, aplicam-se as convenções e os acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Isso significa que, independentemente de onde o empregado esteja trabalhando, vale, para a finalidade de enquadramento sindical e aplicação de norma coletiva, a base territorial da sede ou filial da empresa na qual foi celebrado o contrato de trabalho.

Outro ponto da lei e de grande interesse para os empregadores, relaciona-se com o tempo gasto no uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho, tais como softwares, ferramentas digitais e aplicativos (*WhatsApp*, por exemplo). A lei em questão dispõe expressamente que esse tempo extra, caso ocorra, não dará direito ao pagamento de horas extras ao empregado, por não se constituir tempo à disposição do empregador.

A Lei 14.442/2022 regulamenta, ainda, a prioridade que os empregadores devem dar para alocação no teletrabalho ou trabalho remoto aos trabalhadores com deficiência ou aqueles com filhos de até quatro anos, inclusive sob guarda judicial. Na mesma medida, a nova normativa autoriza a contratação de estagiários e aprendizes na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, ampliando, consideravelmente, as possibilidades de vagas nestes segmentos.

Questão também abordada por meio da lei em estudo, e já prevista anteriormente pela lei trabalhista (CLT), é a possibilidade de utilizar o acordo individual como forma de formalizar a adoção do teletrabalho ou trabalho remoto, sem necessidade de intervenção sindical, seja por acordo ou convenção coletiva.

Por fim, a Lei 14.442/2022 dispõe que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada

entre as partes. Quanto a esta previsão específica, sobreleva ressaltar que a CLT já estipula, desde a “reforma trabalhista”, prerrogativa para que o empregador notifique o empregado, no prazo mínimo de quinze dias, determinando o retorno ao trabalho em ambiente presencial.

- **Férias**

Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um, há possibilidade de 1/3 de férias. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

- **Ações trabalhistas**

Com as mudanças na legislação trabalhista, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. Os demais serão obrigados a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas processuais, caso perca a ação.

A parte que restar vencida, seja empregado ou empregador, deverá suportar honorários de sucumbência, que serão fixados em 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento), além dos honorários periciais. Aquele que litigar de má-fé será punido com multa de 1% (um por cento) a 10% (dez por cento) do valor da causa, além de indenização para a parte contrária.

- **Multa por falta de registro ou incompletude do registro**

As novas disposições passaram a contemplar dois tipos de infrações passíveis de penalidade: ausência de registro de empregado e incompletude de dados.

No caso de ausência de registro, a multa será de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por cada empregado não registrado, dobrada no caso de reincidência ou R\$ 800,00 (oitocentos reais) por cada empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. Para a hipótese da incompletude dos dados do trabalhador, a multa é de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado, sem previsão de dobra no caso de reincidência.

- **Grupo econômico**

De acordo com o novo texto da Reforma Trabalhista, a mera existência de sócios comuns não caracteriza a figura do grupo econômico, pois a lei impõe outros requisitos, como a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

As principais consequências são: a responsabilidade solidária entre as empresas que compõem o grupo e a formação de um único contrato de trabalho, de modo que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

- **Sócio retirante**

A responsabilidade do sócio retirante é restrita às obrigações relativas ao período no qual figurou no quadro societário da pessoa jurídica, até o limite de dois anos depois de averbada a modificação do contrato, além de ser subsidiária, com previsão de benefício de ordem em relação à empresa devedora e aos sócios atuais, ou seja, o ex-sócio somente responde com seus bens quando constatada a impossibilidade de satisfação do débito pela sociedade pelos atuais sócios.

- **Sucessão**

A Reforma Trabalhista estabelece a sucessão integral do sucessor, inclusive em relação às obrigações contraídas à época em que o empregado trabalhava para a empresa sucedida, nos casos de comprovação de fraude na transferência.

4.52

ESOCIAL - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

O eSocial não altera a legislação de Segurança e Saúde Ocupacional, mas é uma forma de verificar a prática destas legislações nas empresas.

De acordo com o calendário do eSocial, a partir de Janeiro/2022 todas as empresas estarão **obrigadas** a enviar por meio de arquivo XML as informações relativas à medicina e segurança do trabalho (SST).

Nas informações prestadas pela empresa citamos alguns como os laudos de PCMSO, PGR / GRO, LTCAT, PPP, CIPA, exames médicos (admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, demissionais), equipamentos de proteção (EPI) e seu C.A (certificado de aprovação), treinamentos e capacitação e demais de acordo com os dados apurados no ambiente de trabalho.

Para atendimento desta nova obrigação é extremamente importante que a empresa possua clínica especializada em medicina e segurança do trabalho, que atenda os envios dos arquivos XML diretamente ao eSocial.

. A clínica precisa orientar sobre a obrigatoriedade e importância de utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) bem como o Certificado de Aprovação (C.A), participar de treinamentos e capacitações conforme as informações contidas nos laudos. Ressaltamos que as empresas que possuem atividades ou locais considerados insalubres, nos quais os funcionários são expostos a agentes prejudiciais à saúde, ou perigosos, nos quais os funcionários correm risco de vida ao manusear explosivos, eletricidade, materiais radioativos, inflamáveis, entre outros, devem ficar atentas às informações contidas nos laudos e às obrigações e recomendações relacionadas a essas exposições. É fundamental que, para incluir esses adicionais na folha de pagamento, quando necessário, a contabilidade seja informada no momento da contratação do funcionário, na mudança de função ou no deslocamento para um novo local de trabalho.

4.53

LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA – ASPECTOS TRABALHISTAS

Foi publicada, no DOU EXTRA de 20.09.2019, a Lei nº 13.874/2019, instituindo a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, trazendo ainda, alterações importantes as quais deverão ser observadas na aplicação e interpretação do Direito do Trabalho.

CTPS Digital

A CTPS passa a ser emitida preferencialmente em meio eletrônico e, excepcionalmente, por meio físico nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia, mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais ou ainda firmados com serviços notariais e de registro.

A CTPS terá como identificação única do empregado o número do CPF, e a sua comunicação equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo.

O empregador passa a ter o prazo de 5 dias úteis para fazer os registros de admissão do empregado e, a partir de 48 horas, findado o prazo do empregador, o trabalhador deverá ter acesso a elas.

Férias

As férias deverão ser lançadas nos sistemas informatizados da CTPS digital gerados pelo empregador, para os empregados com esse modelo de CTPS. Dispensa, nesse caso, a anotação no livro-registro ou ficha de empregados.

Não mais será devida a utilização de carimbo para a anotação de férias coletivas em CTPS para mais de 300 empregados.

Registro de Ponto

Para o trabalho executado fora do estabelecimento, o registro do horário poderá constar inclusive por meio mecânico ou eletrônico.

Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante Acordo Individual Escrito, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

eSocial

O eSocial será substituído, em nível federal, por sistema simplificado de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais.

4.54

FIM DA MULTA DOS 10% DO FGTS NAS DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA

O artigo 12 da Lei 13.932/2019 extinguiu a partir de 01/01/2020 a contribuição social de 10% paga sobre o montante do FGTS em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa. Será devido somente os 40%.

4.55

SALÁRIO FAMÍLIA

O Salário Família é um o benefício pago pela previdência para segurados com filhos menores de 14 anos e que recebam entre salários e adicionais até a faixa limite determinada anualmente por Lei. Para tanto é necessário apresentar anualmente no mês de maio comprovante de frequência escolar para filhos de 04 a 14 anos e no mês de novembro além do comprovante escolar apresentar também carteira de vacinação para filhos até 06 anos. Os valores são pagos em folha de pagamento e deduzidos do valor do INSS devido pela empresa.

4.56

FGTS DIGITAL

Em janeiro de 2024 teremos o **FGTS Digital**, que é uma nova forma de gestão integrada de todo o processo de arrecadação do FGTS, com objetivo de aperfeiçoar a arrecadação, a prestação de informações aos trabalhadores e empregadores, a apuração, o lançamento e a cobrança dos recursos do FGTS.

Os empregadores terão um sistema para gerar guias rápidas e personalizadas, inclusive recolher várias competências em um único documento, reduzindo custos operacionais e tempo nessas atividades. Além disso, os processos de estorno, restituição, compensação e parcelamento serão 100% digitais.

Várias ferramentas permitirão a gestão e transparência completa da relação do empregador com o Fundo, com diversos relatórios dos recolhimentos efetuados, extratos consolidados ou detalhados por trabalhadores e consultas para verificar pendências que impactam a emissão do Certificado de Regularidade do FGTS – CRF.

Este novo sistema trará alteração na forma do **pagamento do FGTS que será somente através do PIX**, as vantagens são muitas: terá liquidação em tempo real; poderá ser pago em qualquer dia e horário (inclusive nos fins de semanas e feriados); evitará pagamento em duplicidade; maior controle tanto para o empregador quanto para o empregado.

Para fazer o pagamento os sistemas bancários das empresas devem estar preparados para utilização do PIX, inclusive no que diz respeito aos limites de pagamentos.

4.57

DET (DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA)

Todas as empresas classificadas nos grupos 1 e 2, conforme definido pelo eSocial, estão obrigadas a utilizar o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET). Empresas enquadradas nos grupos 3 e 4, bem como empregadores domésticos, deverão adotar a utilização do DET compulsoriamente a partir de 1º de maio de 2024.

O DET é uma ferramenta digital criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destinada a aprimorar a comunicação entre a Inspeção do Trabalho e os empregadores. Esta plataforma visa aumentar a eficiência, a segurança e a transparência no trâmite de informações.

O uso do DET se restringe exclusivamente às atividades de inspeção do trabalho. Isso inclui o envio e o recebimento de atos administrativos, a condução de procedimentos fiscais, a emissão de intimações, a notificação de empresas, e a gestão de documentos eletrônicos necessários durante auditorias fiscais ou na apresentação de defesas e recursos administrativos.

É crucial informar que realizamos o cadastro de todos os nossos clientes na referida plataforma. No entanto, cada empresa é responsável pelo gerenciamento de suas próprias informações e documentos dentro do sistema. Durante o processo de cadastro, o e-mail corporativo de cada entidade foi registrado para assegurar a comunicação direta e autônoma com o DET.

4.58

ATESTADO 15 DIAS PARA AMAMENTAÇÃO

o art. 396 da CLT estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Ressaltamos que a reforma trabalhista trouxe que os intervalos podem ser acordados de forma individual entre as partes, sendo vedada sua conversão em dias.

Feitos os esclarecimentos acima, o art. 93, § 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, estabelece que em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

Observa-se que a prorrogação dos períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto consiste em excepcionalidade, compreendendo as situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe, devendo o atestado médico ser apreciado pela Perícia Médica do INSS.

4.59

TÉRMINO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empresa que for dispensar um funcionário no **término** da experiência poderá fazê-lo mesmo que o funcionário não esteja presente por motivo de simples falta ou por atestado médico (em caso de atestado superior a 15 dias, deverá ser analisado).

É indispensável informar por escrito a decisão do término, seja por telegrama; carta registrada; e-mail ou whatsapp.

Em caso de atestado médico superior a 15 dias, ou seja, afastamento pelo INSS, o contrato ficará suspenso a partir do 16º dia de afastamento, devendo o empregado, quando de seu retorno, trabalhar os dias que faltaram para término do contrato.