



Janeiro e Fevereiro de 2016

A jornada de trabalho e o eSocial

Os brasileiros são conhecidos pelo “jeitinho” dado a situações que não são exatamente corretas, mas que não visam prejudicar ninguém. Essa postura acaba sendo incorporada pelas empresas, que muitas vezes desconhecem a maneira certa de proceder pelo costume de resolver os problemas conforme aparecem. No entanto, com a implantação do eSocial, esse mau hábito pode sair caro para os contribuintes.

Assim, embora o eSocial não altere a legislação vigente e apenas cobre o seu cumprimento, os empregadores terão de mudar conceitos adotados corriqueiramente, ainda que não se cumpra a totalidade do instituído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Portaria nº 1.510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Uma vez implantado, o Sped Trabalhista exigirá atenção a detalhes que muitas vezes passam despercebidos por patrões e empregados, como por exemplo, o intervalo de 15 minutos que deve ser observado pelas trabalhadoras antes de fazerem hora extra, como consta do artigo 384 da CLT.

A partir do início da obrigatoriedade do eSocial, prevista para setembro de 2016, entre os arquivos que deverão ser enviados pelos empregadores está o S-1050, a tabela de horários/turnos de trabalho da empresa, o que não era feito até o

Alguns dos “atalhos” adotados pelas empresas que serão expostos pelo eSocial

- 1 Intervalo de no mínimo 11 horas seguidas para repouso entre uma jornada e outra.
- 2 Cargas horárias diferenciadas, como as de aprendizes, estagiários e trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento.
- 3 Formalização do banco de horas.
- 4 Pausa de 15 minutos antes de as trabalhadoras fazerem horas extras.
- 5 Limites de horas extras diárias.
- 6 Troca frequente de horário de trabalho sem a devida documentação.

momento. A obrigação vai exigir grande mudança cultural, até no sentido de fixar uma escala coerente de horários, pois não são raras as empresas que têm diversas jornadas dentro de uma mesma semana. A cada vez que a empresa mudar o horário de trabalho do funcionário deverá informar o fato no arquivo Registro do Vínculo.

Outro ponto importante é a necessidade de fixar o limite do excesso de jornada de trabalho dentro da norma legal, especialmente em domingos e feriados. Se o domingo for informado como dia de repouso, mas na remuneração constar o pagamento de horas extras a 100%, o Ministério do Trabalho vai querer saber o que aconteceu.

Algumas empresas, como hospitais, consultórios médicos e prestadoras de serviço de manutenção de equipamentos, terão dificuldades

em respeitar o teto de duas horas extras por dia e em cumprir o intervalo de no mínimo 11 horas seguidas para repouso entre jornadas. Trata-se de uma regra legal, que só poderá ser alterada via processo legislativo, uma vez que o limite de jornada não sofrerá alterações com a entrada do eSocial.

Da mesma forma, a empresa só pode utilizar o banco de horas se ele estiver disciplinado em convenção ou acordo coletivo da categoria. Do contrário, terá de pagar horas extras.

Por fim, fica o alerta: tal como já ocorre com outros projetos do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), as multas serão aplicadas de ofício pelo próprio sistema do eSocial sempre que houver descumprimento dos prazos e, devido ao maior controle e gestão, também haverá uma fiscalização federal mais ativa e presente.

13º SALÁRIO – COMPLEMENTAÇÃO – SALÁRIO VARIÁVEL

O que é a complementação do 13º salário devida em janeiro aos trabalhadores que percebem salário variável?

Conforme a legislação pertinente, o pagamento do 13º salário será efetuado em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda, obrigatoriamente, até o dia 20 de dezembro.

Quando o empregado recebe salário variável (tarefa, produção, comissão, etc.), até 20 de dezembro a empresa não teve como apurar a remuneração que era devida a esse empregado.

Nesse caso, computada a parcela variável do mês de dezembro, o cálculo do 13º salário deve ser revisto, acertando-se a diferença, se houver. O resultado pode ser a favor do empregado ou da empresa.

O parágrafo único do art. 2º do Decreto nº 57.155/65 determina que o pagamento dessa complementação deve ser realizado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte a que se refere o 13º salário, se este dia não for útil, o pagamento será antecipado.

Contudo, nos termos do art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, o pagamento do salário mensal deve ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Para a contagem dos dias úteis, de acordo com a Instrução Normativa SRT nº 1/89, inclui-se o sábado e excluem-se o domingo e os feriados, inclusive feriados municipais.

Diante de todo o exposto, há quem entenda que o pagamento da diferença do 13º salário deve ser efetuado até o quinto dia útil, e não até 10 de janeiro do ano seguinte.

Para o empregado que recebe somente salário fixo não haverá o pagamento dessa complementação, salvo se ocorrer reajuste salarial após o pagamento da segunda parcela.

Caso a empresa tenha conhecimento antecipado do total da parte variável a que o empregado fará jus até o dia 31 de dezembro (último dia do ano), poderá, então, apurar e pagar a ele o respectivo 13º salário integral que for devido no próprio ano. Nessa hipótese, portanto, uma vez quitada integralmente a gratificação a que o empregado tiver direito no mesmo ano, não haverá qualquer acerto de diferença a ser efetuado em janeiro do ano seguinte.

Ressalta-se que a apuração dos ajustes das diferenças do 13º salário valem também para horas extras, adicional noturno, gratificações, prêmios, adicional de insalubridade e periculosidade e outras variáveis que porventura o empregado venha receber.

Ligia Bianchi Gonçalves Simão – Redatora e consultora do Cenofisco



HORAS IN ITINERE – CONCEITO

Qual é o conceito de horas in itinere?

Horas in itinere significa “no itinerário”, são aquelas utilizadas pelo empregado para se locomover até o local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, quando este for de difícil acesso ou quando não servido por transporte regular público, sendo essas horas computáveis na jornada de trabalho (Súmula TST nº 90 e Lei nº 10.243/01, que acrescentou ao art. 58 da CLT o § 2º).

Cabe lembrar que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, bem como para seu retorno, por qualquer meio de transporte, somente será computado na jornada de trabalho se presentes os seguintes requisitos:

- local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público; e
- empregador fornecer a condução.

*Ligia Bianchi Gonçalves Simão
e Rosânia de Lima Costa – Redadoras
e consultoras do Cenofisco*

HORAS IN ITINERE – TRANSPORTE FORNECIDO – COBRANÇA PELO EMPREGADOR

O empregador que cobrar pelo transporte fornecido para local de difícil acesso afasta o direito à percepção do pagamento das horas in itinere?

Conforme a Súmula TST nº 320, o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas in itinere.

*Ligia Bianchi Gonçalves Simão
e Rosânia de Lima Costa – Redadoras
e consultoras do Cenofisco*

Atualmente tornou-se comum falar sobre os programas de integridade e compliance nas empresas, mas, ao contrário do que muitos imaginam, essas práticas não devem ser adotadas apenas pelas grandes companhias, que lidam com enormes faturamentos e grande número de funcionários.

Com a publicação da Portaria Conjunta nº 2.279/15, da Controladoria Geral da União e da Secretaria da Micro e Pequena Empresa, foram definidas as regras para que as empresas de micro e pequeno porte também se adéquem à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13).

O sucesso da implantação do programa está diretamente ligado à decisão e à postura dos principais gestores da empresa, pois, quando o patrão não adota boas práticas, os funcionários tendem a não segui-las também.

Ponto importante a ser observado é a criação de um canal de denúncias anônimas, que valerá tanto para as ações internas quanto para as de seus parceiros de negócios, uma vez que a empresa poderá ser responsabilizada pelo ato ilícito de um fornecedor ou parceiro que, por exemplo, paga propina alegando ser em seu nome. Por isso, muitas empresas já não contratam outras companhias que não tenham implantado um programa de integridade.

Diante dessa situação, muitos podem se perguntar como podem ser responsabilizados e punidos por um crime que desconhece. É justamente para evitar esse tipo de questionamentos que existem os mecanismos de controle. E se engana quem pensa que é algo que demanda alto investimento. A CGU, em parceria com o Sebrae, desenvolveu um Guia de Integridade Privada, que está disponível no site do órgão



para todos os interessados. Com ele, o gestor de micro ou pequenas empresas consegue aprender a fazer essa mudança de postura em sua estrutura empresarial.

As pessoas jurídicas condenadas por fraude ou corrupção estão sujeitas às sanções administrativas e multa, cujo valor varia de 0,1% a 20% do faturamento bruto anual da empresa. A penalidade poderá ser

reduzida nas hipóteses de a infração não ter sido consumada, de a empresa provar o ressarcimento dos danos ou de a companhia colaborar com a investigação e a apuração do ato lesivo, independentemente de acordo de leniência. Outro redutor das sanções é o fato de as empresas conseguirem explicar de que forma aplicam mecanismos internos de controle, como funcionam seus departamentos, quem tem poder decisório e por qual motivo os ‘agentes intermediários’ foram escalados para conversar com agentes públicos federais. Clareza e organização das informações também serão levadas em conta.

Para um programa de compliance ser avaliado pela autoridade, a empresa deve apresentar, quando da defesa, dois documentos: um Relatório de Perfil e um Relatório de Conformidade do Programa. O primeiro funciona como um raio X da empresa, apresentando os setores do mercado em que ela atua, sua estrutura organizacional, hierarquia interna, assim como o número de empregados. Já no segundo, a empresa informa a estrutura do programa de integridade e seu funcionamento.

Em síntese

- 1 Ao regulamentar a Lei Anticorrupção (nº 12.846/13), o Decreto nº 8.420/15 estabeleceu que o programa de integridade das empresas de micro e pequeno porte seria mais simples do que o das demais. A Portaria Conjunta nº 2.279/15 acata esta determinação e cria normas específicas para o segmento.
- 2 A portaria está em vigor desde 10 de setembro. Com isso, independentemente do porte, toda e qualquer empresa está obrigada a observar as exigências da Lei Anticorrupção.
- 3 Cada empresa se relaciona com os diversos órgãos da administração pública de forma diferente. Assim, os programas de integridade têm de ser exclusivos, de forma a atender a essas especificidades.
- 4 Como as empresas respondem por atos de terceiros praticados em seu nome, a tendência é que as grandes organizações deixem de contratar fornecedores que não tenham regras próprias de compliance.

Calendário de Obrigações

JANEIRO'16	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
07	Caged – Dez.'15 FGTS – Dez.'15 (inclui a 2ª parcela do 13º salário) Salários – Dez.'15 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Dez.'15
08	13º Salário'14 – Eventuais diferenças sobre salários variáveis ⁽³⁾ GPS – Envio ao sindicato ⁽⁴⁾
15	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Nov.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Nov.'15 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁵⁾ – Dez.'15
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Dez.'15 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'15 IRRF – Dez.'15 Paes – Previdência Social Paex (Refs 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'15 Previdência Social – Dez.'15 Simples – Dez.'15
22	DCTF – Nov.'15
25	Cofins – Dez.'15 IPI – Dez.'15 PIS – Dez.'15
29	Contribuição sindical ⁽⁶⁾ Contribuição sindical patronal CSLL – Dez.'15 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única IRPF – Alienação de bens ou direitos – Dez.'15 IRPF – Carnê leão – Dez.'15 IRPF – Renda variável – Dez.'15 IRPJ – Dez.'15 IRPJ – Lucro inflacionário – Dez.'15 IRPJ – Renda variável – Dez.'15 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Dez.'15 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Paes – RFB Paex (Refs 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 (Refs da Crise) – Jan.'16 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Jan.'16 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Jan.'16 Refs – Dez.'15 Refs da Copa – Jan.'16

FEVEREIRO'16	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
05	Caged – Jan.'16 FGTS – Jan.'16 Salários – Jan.'16 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Jan.'16
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽⁴⁾
15	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁵⁾ – Jan.'16
16	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Dez.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Dez.'15
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jan.'16 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jan.'16 IRRF – Jan.'16 Paes – Previdência Social Paex (Refs 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jan.'16 Previdência Social – Jan.'16
22	Simples – Jan.'16
23	DCTF – Dez.'15
25	Cofins – Jan.'16 IPI – Jan.'16 PIS – Jan.'16
29	Contribuição sindical ⁽⁷⁾ Comp. de rendimentos – Pessoa física e jurídica – Ano-base 2015 CSLL – Jan.'16 CSLL – Trimestral – 2ª cota Declaração de Informações sobre Atividades Imobiliárias (Dimob) – Ano-base 2015 Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf) – Ano-base 2015 e-Financeira – 2º semestre de 2015 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jan.'16 IRPF – Carnê leão – Jan.'16 IRPF – Renda variável – Jan.'16 IRPJ – Jan.'16 IRPJ – Lucro inflacionário – Jan.'16 IRPJ – Renda variável – Jan.'16 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jan.'16 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Paes – RFB Paex (Refs 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 (Refs da Crise) – Jan.'16 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Jan.'16 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Jan.'16 Refs – Jan.'16 Refs da Copa – Jan.'16

(1) Estas datas não consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O Decreto nº 57.155/65 determina que essas diferenças sejam pagas em 10 de janeiro, mas existem entendimentos de que o pagamento deve ser feito no quinto dia útil de janeiro (07), em função do disposto no artigo 459 da CLT. (4) A Lei nº 11.933/09 ampliou, do dia 10 para o dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária das empresas. Apesar disso, o Decreto nº 3.048/99, que determina o envio de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 (art. 225, V), não foi alterado. (5) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (6) Empregados admitidos em novembro que não contribuíram no exercício de 2015. (7) Empregados admitidos em dezembro que não contribuíram no exercício de 2015.

IMPOSTO DE RENDA (A PARTIR DE ABR.'15)		
RENDIMENTOS (R\$)	ALÍQUOTA (%)	DEDUZIR (R\$)
até 1.903,98	–	–
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
acima de 4.664,68	27,5	869,36

DEDUÇÕES: 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

ATENÇÃO: Excepcionalmente nesta edição não publicamos as informações referentes ao salário mínimo, salário-família e tabela de contribuição previdenciária, pois os novos valores que entram em vigor em janeiro não haviam sido divulgados oficialmente até a data de fechamento.

Contas

INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup em parceria com empresas contábeis, tem por objetivo assessorar o empresário com informações de caráter administrativo.

Rua Manuel Ribeiro, 167 • Santo André • SP • 09172-730 • Tel.: (11) 4972-5069
www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

Editor: Fernando A. Dias Marin • Diretora Comercial: Raquel B. Ferraz

Fechamento desta edição: 26/11/15

Consulte seu prestador de serviços contábeis sobre eventuais alterações nas informações constantes deste informativo divulgadas após esta data.

EDITORA
QUARUP