



Janeiro e Fevereiro de 2018

Mais sobre a reforma trabalhista

Dando sequência às mudanças trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), enfocamos as verbas remuneratórias, equiparação salarial, termo de quitação anual, tempo para amamentação e empregada gestante e lactante.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação salarial, que é o direito de um empregado receber salário igual ao de outro, desde que ambos trabalhem na mesma empresa e exerçam a mesma função, com a mesma produtividade e qualidade, só pode ser requerida por trabalhadores de um mesmo estabelecimento. Agora, para requerer a equivalência de salários, é preciso que a diferença de tempo no exercício da função entre os trabalhadores seja inferior a dois anos e, também, que a diferença de tempo a serviço do mesmo empregador seja inferior a quatro anos. Além disso, o plano de cargos e salários não precisa mais ser homologado no Ministério do Trabalho.

REMUNERAÇÃO E PRÊMIOS

Com a reforma, o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho ganhou nova redação. O rol de verbas que integram o salário do empregado

foi reduzido, englobando somente a importância fixa acordada e as relativas às gratificações legais e comissões. Todos os outros ganhos adicionais, como auxílio-alimentação, ajuda de custo, diárias para viagens, abonos e prêmios não fazem mais parte da remuneração do trabalhador. Consequentemente, essas verbas não devem ser incorporadas ao contrato de trabalho, nem servem de base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Para que o auxílio-alimentação não tenha natureza salarial, no entanto, as empresas que fornecem o benefício têm de estar inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador.

Outra novidade a esse respeito é o fato de o texto legal trazer o conceito de prêmios pagos ao trabalhador: “valores pagos pelo empregador, por mera liberdade, de forma espontânea e inesperada, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado”.

GESTANTES E LACTANTES

Segundo a Lei nº 13.467/17, as gestantes seriam afastadas imediatamente apenas das atividades insalubres em grau máximo. O afastamento de locais de grau médio ou mínimo de insalubridade dependia

da apresentação de atestado médico. Entretanto, a Medida Provisória nº 808/17, publicada em 14 de novembro, alterou novamente essa regra. Assim, as trabalhadoras em quaisquer funções insalubres serão afastadas das atividades, deixando de receber o adicional de insalubridade, durante a gravidez. Todavia, se a empregada grávida apresentar atestado de médico de sua confiança, pode continuar realizando tarefas insalubres em grau médio ou mínimo.

Enquanto estiver amamentando, a empregada também pode ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau, desde que um médico ateste essa necessidade. Os horários para amamentação podem ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

De acordo com a lei reformada, empregados e empregadores podem firmar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Embora não esclareça como esse documento será obtido junto aos sindicatos, o dispositivo enseja uma possível redução dos passivos trabalhistas das empresas, uma vez que as parcelas reconhecidas como quitadas não poderão ser reclamadas judicialmente.

SALÁRIO-MATERNIDADE – EMPREGADOR DOMÉSTICO – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A que está obrigado o empregador doméstico durante o afastamento da empregada gestante por licença-maternidade?

A Previdência Social efetua os pagamentos à gestante durante seu afastamento. Assim, o empregador não estará obrigado ao pagamento de salários, devendo somente recolher, mensalmente, o encargo de 12% sobre o salário de contribuição da empregada doméstica, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício.

Rosania de Lima Costa - Redatora e consultora do Cenofisco

SALÁRIO-MATERNIDADE – EMPREGADA ADOTANTE – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Como deve ser calculada a contribuição previdenciária da empregada adotante sobre o salário-maternidade pago pelo INSS, no início e no término do benefício?

O art. 356 da Instrução Normativa INSS nº 77/15 estabelece que a empresa deve continuar recolhendo a contribuição de 20% sobre o valor do salário-maternidade pago diretamente pelo INSS ao segurado empregado, além da contribuição prevista no art. 202 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 e das contribuições devidas a outras entidades durante o período de recebimento desse benefício.

Quando o recebimento do salário-maternidade corresponder à fração de mês, o desconto referente à contribuição da empregada, tanto no início quanto no término do benefício, será feito da seguinte forma:

- a) pela empresa, sobre a remuneração relativa aos dias trabalhados, aplicando-se a alíquota que corresponde à remuneração mensal integral, respeitado o limite máximo do salário de contribuição;
- b) pelo INSS, sobre o salário-maternidade relativo aos dias correspondentes, aplicando-se a alíquota devida sobre a remuneração mensal integral, observado o limite máximo do salário de contribuição.

Note-se que, quando o desconto na empresa ou no INSS atingir o limite máximo do salário de contribuição, não caberá mais nenhum desconto pela outra parte.

Rosania de Lima Costa - Redatora e consultora do Cenofisco



ERGONOMIA – EQUIPAMENTOS – PROCESSAMENTO ELETRÔNICO DE DADOS

Quando o empregado utiliza equipamento de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo, o que deve ser observado pelo empregador em termos de ergonomia?

Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

Contudo, quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente, poderão ser dispensadas as exigências previstas anteriormente, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

Rosania de Lima Costa - Redatora e consultora do Cenofisco

Em janeiro, duas novas obrigações acessórias entram na rotina dos negócios: a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) e o eSocial. A última será uma forma de prestação das informações do mundo do trabalho, um canal de comunicação entre empregadores e órgãos que atuam no controle e fiscalização das relações trabalhistas, previdenciárias e tributárias incidentes sobre a folha de pagamento. A EFD-Reinf, por sua vez, reúne basicamente dados protegidos por sigilo fiscal. Incluem-se neste grupo as retenções previdenciárias sobre prestação de serviços; os recursos recebidos por associação desportiva; a comercialização da produção por produtor rural pessoa jurídica para agroindústria; a contribuição previdenciária sobre a receita bruta; as retenções na fonte e as receitas de espetáculos esportivos.

Como as informações enviadas serão repassadas aos órgãos governamentais integrados ao sistema, o eSocial dispensará o preenchimento de diversos formulários e declarações exigidos hoje em dia. Isso, porém, não ocorrerá automaticamente com a implantação do eSocial: cada órgão precisará regulamentar a dispensa desses documentos.

ADEQUAÇÃO

Mesmo que só estejam obrigadas em julho, as empresas não devem deixar sua adequação para a última hora. Elas precisam verificar se seus processos e sistemas estão adequados à nova forma de prestação de informações, pois, quando o eSocial se tornar obrigatório, só conseguirão cumprir com suas obrigações principais depois de ter fornecido os dados corretamente.

Quem ainda não se organizou tem três providências principais a tomar. A primeira é fazer a qualificação cadastral. Antes do início da obrigatoriedade, os empregadores precisam

checar os dados dos trabalhadores a seu serviço junto às bases do Cadastro da Pessoa Física e do Cadastro Nacional de Informações Sociais, corrigindo as inconsistências existentes. A segunda é revisar os processos da empresa e adequá-los à metodologia exigida pela escrituração digital. Por exemplo: com o eSocial em vigor, não será mais possível admitir o funcionário sem enviar previamente toda a documentação necessária para o registro. Apesar de vedada pela legislação, essa prática ainda acontece. Por fim, deve-se criar um grupo de implantação, envolvendo profissionais das diversas áreas impactadas pelo eSocial, a fim de alinhar todos os processos envolvidos.

MULTA

As multas para quem se descuidar da adequação podem pesar no bolso. Os valores são bastante variáveis, pois podem ser motivados tanto por atraso de envio como por falha na informação. O não envio da admissão de um empregado no dia anterior ao de início ao trabalho, custará R\$ 3 mil para as médias e grandes empresas e R\$ 800,00 para as pequenas e micro empresas. A falha nas informações do Registro do Empregado também pode gerar multa de R\$ 600,00 por empregado. As multas serão aplicadas de acordo com os valores já existentes, contudo, a reforma trabalhista ampliou alguns de seus valores, além de ordenar que sejam corrigidos anualmente.

15 obrigações que serão substituídas pelo eSocial

1	Livro de registro de empregado: A necessidade de registro dos trabalhadores conforme art. 41 da CLT será suprida por meio eletrônico.
2	Comunicação de Acidente de Trabalho: Será substituída pelo evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho dentro do próprio eSocial.
3	Perfil Profissiográfico Previdenciário: Será integrado ao eSocial, padronizando as informações. Vários eventos relativos à segurança e à saúde do trabalhador irão compor as informações do Perfil do Trabalhador.
4	Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização (Manual Normativo de Arquivos Digitais): Já estão em desuso desde o início do Sped, e agora alcançarão as informações relativas aos empregados.
5	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: Será gerada dentro do eSocial com o envio do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos.
6	Informações à Previdência Social: Todas as informações que antes eram enviadas através da GFIP/Sefip, como os dados da empresa, dos trabalhadores, fatos geradores de contribuições previdenciárias, remunerações, valores devidos ao INSS e FGTS serão substituídos integralmente pelos diversos eventos constantes no eSocial.
7	Relação Anual de Informações Sociais: Todos os vínculos laborais do empregador deverão estar cadastrados e informados no ambiente do eSocial, não havendo mais a necessidade de envio anual dessas informações. No início da implantação, o empregador deverá enviar o Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, com todos os vínculos ativos e seus dados cadastrais atualizados. Depois, cada novo vínculo firmado será informado através do Registro de Eventos Trabalhistas (RET).
8	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: As informações serão substituídas pelo Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo na ocasião da implantação do eSocial e, depois, através do RET.
9	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte: As retenções na fonte sobre rendimentos serão informados no evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho. Porém a responsabilidade de efetuar os cálculos permanece sendo da fonte pagadora (empregador).
10	Comunicação de Dispensa
11	Carteira de Trabalho e Previdência Social
12	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
13	Quadro de Horário de Trabalho
14	Folha de pagamento
15	Guia da Previdência Social

Calendário de Obrigações

JANEIRO'18	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
05	Caged – Dez.'17 FGTS – Dez.'17 (inclui a 2ª parcela do 13º salário) Salários – Dez.'17 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Dez.'17 e 13º salário
10	13º salário'17 – Eventuais diferenças sobre salários variáveis GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Nov.'17 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Nov.'17 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Dez.'17
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Dez.'17 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'17 IRRF – Dez.'17 Paes – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'17 Previdência Social – Dez.'17
22	DCTF – Nov.'17 Simples – Dez.'17
25	Cofins – Dez.'17 IPI – Dez.'17 PIS – Dez.'17
28	DeSTDA – Dez.'17
31	Contribuição sindical ^(5 e 6) Contribuição sindical patronal ⁽⁶⁾ CSLL – Dez.'17 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única IRPF – Alienação de bens ou direitos – Dez.'17 IRPF – Carnê leão – Dez.'17 IRPF – Renda variável – Dez.'17 IRPJ – Dez.'17 IRPJ – Lucro inflacionário – Dez.'17 IRPJ – Renda variável – Dez.'17 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Dez.'17 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Paes – RFB Pert – Jan.'18 Refis – Dez.'17 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jan.'18 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jan.'18

FEVEREIRO'18	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
06	Salários – Jan.'18 ⁽²⁾
07	Caged – Jan.'18 eSocial – Pessoas jurídicas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões – Informações para Previdência Social e FGTS – Jan.'18 FGTS – Jan.'18 Simples Doméstico – Jan.'18
09	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Jan.'18
16	EFD-Contribuições – Contr. Previdenciária sobre a Receita – Dez.'17 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Dez.'17
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jan.'18 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jan.'18 EFD-Reinf – Pessoas jurídicas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões – Jan.'18 IRRF – Jan.'18 Paes – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jan.'18 Previdência Social – Jan.'18 Simples – Jan.'18
23	Cofins – Jan.'18 DCTF – Dez.'17 IPI – Jan.'18 PIS – Jan.'18
28	Comprovante de rendimentos pessoa física e jurídica – Ano-base 2017 Contribuição sindical ^(6 e 7) Contribuição sindical – Autônomos e profissionais liberais ⁽⁶⁾ CSLL – Jan.'18 CSLL – Trimestral – 2ª cota Decl. de Inform. sobre Atividades Imobiliárias (Dimob) – Ano-base 2017 Decl. do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf) – Ano-base 2017 DeSTDA – Jan.'18 eFinanceira – 2º semestre 2017 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jan.'18 IRPF – Carnê leão – Jan.'18 IRPF – Renda variável – Jan.'18 IRPJ – Jan.'18 IRPJ – Lucro inflacionário – Jan.'18 IRPJ – Renda variável – Jan.'18 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jan.'18 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Paes – RFB Pert – Fev.'18 Refis – Jan.'18 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Fev.'18 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Fev.'18

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) 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. (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) Empregados admitidos em novembro que não contribuíram no exercício de 2017. (6) A Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista, em vigor desde 11 de novembro) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (7) Empregados admitidos em dezembro que não contribuíram no exercício de 2017.

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 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) 4972-7222

www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

Editora Responsável: Aliane Villa - Diretor Administrativo: Fernando A. D. Marin
Diretora Comercial: Raquel B. Ferraz - Marketing e Mídias Digitais: Janaína V. Marin

Fechamento desta edição: 24/11/17

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

EDITORA
QUARUP