

Informativo



(54)3384-1808

www.razao.net

ronaldo@razao.net

Rua General Cândido Carneiro, 678 - Sala 2 - Centro - CEP 99360-000 - Barros Cassal - RS

JULHO/2018

ENCARTE

# eSocial

## O QUE VAI MUDAR NA RELAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

O que é o eSocial?  
Quais os objetivos do eSocial?  
Órgãos governamentais que compõem o eSocial  
Quem está obrigado  
Pontos Críticos no eSocial  
Cronograma de envio das informações no eSocial  
Exames Médicos • Qualificação Cadastral  
Admissão • Admissão de Estrangeiros  
Contratação de Estagiários  
Contratação de MEI (Microempreendedor Individual) e Autônomo  
Cadastro de Dependentes • Atestados médicos / Afastamentos  
Alterações de dados cadastrais do Empregado e de dados contratuais  
Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)  
Aviso Prévio • Rescisões • Cotas de Aprendizizes e Pessoas com Deficiência  
Obrigação do Certificado Digital para envio das informações no eSocial  
Algumas Multas por falta de envio das informações no eSocial - As multas serão automáticas



### Destques do Mês

QUAIS OS DIREITOS  
DE QUEM É ASSALTADO  
OU SE ACIDENTA EM  
DESLOCAMENTO  
AO TRABALHO?

PARECER JURÍDICO DO  
MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SOBRE APLICABILIDADE DA  
LEI Nº 13.467/2017 AOS  
CONTRATOS DE TRABALHO

PARCELAMENTO  
DO  
SIMPLES  
NACIONAL

SER SÓCIO  
DE EMPRESA  
IMPEDE O  
RECEBIMENTO DO  
SEGURO-DESEMPREGO

POR QUE É  
IMPORTANTE  
SABER CALCULAR  
O PREÇO DE  
VENDA?

## PESSOAL



### QUAIS OS DIREITOS DE QUEM É ASSALTADO OU SE ACIDENTA EM DESLOCAMENTO AO TRABALHO?

Acidente do trabalho é aquele que ocorre em razão do exercício do trabalho e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo gerar a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho, tanto temporária quanto permanente.

Embora o empregado não esteja trabalhando no trajeto que faz de sua casa até o trabalho e vice-versa, caso ele sofra algum acidente nesse percurso, a lei também considera o ocorrido como acidente do trabalho.

Nesse caso, o trabalhador, se ficar afastado do trabalho por mais de 15 dias e, por causa disso, receber auxílio-doença previdenciário, quando retornar ao serviço terá um período de estabilidade de um ano.

É importante destacar que nem todo acidente do trabalho gera ao empregado o direito a receber uma indenização de seu empregador. Esse direito só existe quando a empresa de alguma forma contribuiu para o acidente, seja porque agiu com culpa ou porque colocou o trabalhador em uma situação de risco.

No caso de assalto a caminho do trabalho, tal fato, por si só, não gera nenhuma consequência sob o ponto de vista trabalhista. Não é considerado acidente de trabalho e nem gera direito à indenização. Porém, se do assalto resultar lesão corporal ao trabalhador, poderá ser caracterizado acidente de trabalho, mas sem direito à indenização.

Tratamento diferente também recebe o trabalhador que, por ordens do seu empregador, deve frequentar áreas de acentuado risco de violência. Caso o trabalho desenvolvido exija que o trabalhador compareça a esses locais, sem adequada segurança, e ocorra um assalto, haverá o direito à indenização.

### MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO DE SALÁRIO-FAMÍLIA E APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS

De acordo com a IN INSS PRES nº 77/2015, artigo 361, deve-se observar dois prazos para a apresentação dos documentos comprobatórios à manutenção do pagamento das cotas de salário-família. São eles:

**Maior:** comprovante de frequência escolar para os filhos e equiparados a partir de sete anos completos. Ressalta-se, que no caso de menor inválido que não frequenta a escola por motivo de sua condição, deve ser apresentado atestado médico que confirme este fato.

**Novembro:** caderneta de vacinação dos filhos e equiparados até os seis anos de idade; e novamente o comprovante de frequência escolar.

### PARECER JURÍDICO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO SOBRE APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO

Foi publicado no DOU de 15/05/2018, o Parecer nº 00248/2018, emitido pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Trabalho, que trata sobre a interpretação da aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017, conhecida também

como Modernização Trabalhista, aos contratos de trabalho.

O parecer esclarece três situações distintas em relação à aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 que tem sido suscitadas:

1) aplicação em relação aos contratos que se iniciam com a Lei já vigente, portanto novos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 11/11/2017;

2) aplicação em relação aos contratos encerrados antes de sua vigência, portanto, antes de 11/11/2017; e

3) aplicação aos contratos celebrados antes de sua vigência e que continuaram ativos após 11/11/2017.

Segundo o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB (Decreto-Lei nº 4.657/1942), a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou. Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbitrio de outrem.

Em relação aos contratos de trabalho firmados a partir de 11/11/2017, não há qualquer dúvida quanto à aplicação integral da Lei nº 13.467/2017.

Em relação aos contratos encerrados antes de sua vigência, a modificação do texto legal não motiva a aplicação retroativa das novas disposições em relação a atos jurídicos consumados sob a égide da lei anterior, ou seja, para os contratos encerrados até 10/11/2017 aplica-se os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, antes da alteração.

Já em relação à aplicação da lei nova face aos contratos em vigor antes de sua vigência, mas relativamente a fatos e atos praticados após 11/11/2017, a controvérsia se instaura, tendo em vista, em especial, a proteção ao direito adquirido constante no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, bem como, no artigo 6º da LINDB.

O parecer expõe longa fundamentação sobre os princípios protetivos supracitados, e em resumo aduz que não existe direito adquirido a regime jurídico, seja estatutário ou contratual, mas apenas ao pagamento das vantagens devidas 'pro labore facto' (pelo trabalho) em relação à legislação que as previa, dado o trato sucessivo das prestações, tem-se que a Lei nº 13.467/2017 possui aplicabilidade imediata e geral, a partir da data de início de sua vigência em relação a todos os contratos de trabalho em vigor.

Pelo exposto, a referida lei seria aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT, inclusive àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2017, quando passou a ser aplicável a Lei nº 13.467/2017.

Contudo, é importante salientar que o parecer não vincula a Justiça do Trabalho, que se pautará por orientações normativas elementares sobre a matéria, tais como o art. 468 da CLT (inalterabilidade lesiva) e os princípios da boa fé e do Direito do Trabalho, como da condição mais benéfica ao trabalhador. Inclusive, o parecer contrasta com entendimento que se ensaia no Tribunal Superior do Trabalho, nos textos propostos, mas ainda não votados, para atualização de súmulas.

Por fim, informamos que a aprovação do Parecer nº 00248/2018 gera efeito vinculante para a Administração no âmbito do MTB e traz segurança jurídica na atuação fiscalizatória dos servidores, que deverão obrigatoriamente segui-los.

## FISCAL



## PARCELAMENTO DO SIMPLES NACIONAL

O Programa Especial de Regularização Tributária das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte optantes pelo Simples Nacional (Pert/SN), instituído pela Lei Complementar nº 162/2018 e regulamentado pela Portaria nº 38/2018, está com prazo de adesão aberto até 9 de julho e oferece parcelamento ou pagamento à vista com descontos de até 90% sobre o valor consolidado da dívida.

A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) é o primeiro órgão a regulamentar o parcelamento para contribuintes optantes do Simples Nacional. Além disso, o sistema disponibilizado realiza automaticamente a consolidação dos débitos, o que poupa o tempo e elimina a necessidade de o contribuinte fazer qualquer tipo de soma. Afim de tirar todas as dúvidas sobre o procedimento de adesão, a Procuradoria elencou nesta matéria todas as informações imprescindíveis sobre o Pert/SN.

### • Como aderir e quais débitos estão incluídos

O prazo de adesão vai até 9 de julho pelo e-CAC PGFN, opção Programa Especial de Regularização Tributária, Simples Nacional, disponível em Adesão ao parcelamento.

Estão incluídos no parcelamento débitos vencidos até novembro de 2017 e inscritos em DAU até a adesão ao programa. Também fazem parte débitos objeto de parcelamentos anteriores ativos, rescindidos ou que estão em discussão judicial, mesmo que em fase de execução fiscal já ajuizada.

### • Descontos e parcelamentos

O contribuinte poderá utilizar os benefícios do parcelamento pagando o débito em parcela única, em 145 ou em 175 parcelas, com descontos específicos para cada caso.

Em todas as opções, porém, é necessário pagar, como entrada, 5% do valor da dívida em até cinco vezes. O deferimento do pedido de adesão ocorrerá mediante o pagamento da primeira prestação ou pagamento integral até o último dia do mês no qual o parcelamento foi solicitado.

Confira abaixo os descontos em cada caso:

- parcela única, com redução de 90% dos juros de mora, 70% das multas de mora, de ofício ou isoladas e 100% dos encargos legais, inclusive honorários advocatícios;
- 145 parcelas, com redução de 80% dos juros de mora, 50% das multas de mora, de ofício ou isoladas e 100% dos encargos legais, inclusive honorários advocatícios;
- 175 parcelas, com redução de 50% dos juros de mora, 25% das multas de mora, de ofício ou isoladas e 100% dos encargos legais, inclusive honorários advocatícios.

Em qualquer hipótese citada, o valor da parcela não poderá ser inferior a R\$ 300,00. Além disso, não é necessária a garantia ou o arrolamento de bens para aderir ao Programa.

### • Migração de outros parcelamentos

Contribuintes que desejam incluir no Pert/SN débitos objetos de parcelamentos em curso deverão desistir de tal negociação antes de aderir ao novo Refis.

Para isso, deve acessar o e-CAC PGFN, opção Desistência de parcelamento e realizar o procedimento. É necessário acompanhar a situação do requerimento e, quando concedida a desistência, aderir ao Pert/SN, indicando os débitos para inclusão na opção Programa Especial de Regularização Tributária - Simples Nacional.

### • MEI

O parcelamento de débitos de Microempreendedor Individual (MEI) não está incluído no Pert/SN no âmbito da PGFN. Esses débitos de MEIs serão parcelados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) a partir das disposições constantes na Resolução CGSN nº 139/2018.

## CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

## SER SÓCIO DE EMPRESA IMPEDE O RECEBIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

Se você é sócio de alguma empresa ou em algum momento já foi chamado "ou obrigado" a fazer parte de uma sociedade de algum conhecido, amigo, familiar ou inimigo, cuidado, em algum momento isso poderá lhe afetar.

O benefício do seguro-desemprego é destinado aos trabalhadores dispensados sem justa causa, inclusive a indireta, cuja finalidade é prover assistência financeira e temporária ao trabalhador desempregado em virtude de desemprego involuntário.

O benefício busca auxiliar o trabalhador desempregado não só financeiramente, mas na busca de um novo emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Resolução CODEFAT 467/2005.

Muitos trabalhadores acreditam que somente o fato de ser demitido sem justa causa, lhes garante o direito ao benefício. Entretanto, a legislação estabelece alguns requisitos para que o trabalhador possa usufruir desta garantia.

A Caixa Econômica Federal atua como agente financeiro pagador no Programa do seguro-desemprego, cujo gestor é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os respectivos órgãos atuam concomitantemente, com intuito de garantir que o benefício seja pago somente aos trabalhadores que atendem aos requisitos exigidos pela lei.

Um dos requisitos exigidos pela lei é de que o benefício seja pago somente aos trabalhadores que não possuem renda própria de qualquer natureza, suficiente a sua manutenção e de sua família.

A renda própria para fins do que estabelece a lei não é o fato de o trabalhador ter outro emprego, mas o fato de mesmo ter qualquer outra fonte de renda que possa manter o sustento da família, como o recebimento de aluguel, pensão, prêmios (literários, artísticos, científicos), indenizações, arrendamentos e etc.

Aqui é que mora o perigo, pois se o empregado faz parte da sociedade de qualquer empresa, subentende-se que este tenha renda própria, já que todo sócio de empresa recebe (ou deveria receber) seus rendimentos por meio de pró-labore, sendo sócio-administrador ou lucro, como sócio-quotista.

Isto porque o Ministério do Trabalho realiza uma consulta para identificar se o trabalhador que fez o requerimento ao benefício, faz parte da sociedade de alguma empresa. Uma vez constatado que o trabalhador é parte no contrato social de qualquer empresa, o benefício seguramente será negado.

Diante da negativa ao benefício, é quase certo que o trabalhador deverá ingressar com processo junto à Justiça Federal, de forma a esclarecer que o benefício foi negado indevidamente.

Para que o trabalhador possa garantir o recebimento do benefício, terá que comprovar, de alguma forma, que não recebe qualquer rendimento daquela empresa da qual é sócio, que a empresa está inativa (com declaração anual junto à Receita Federal) ou que foi alvo de fraude com uso de seus dados pessoais por terceiros (por roubo de documentos, por exemplo).

Por isso, se o trabalhador é sócio ou foi sócio de alguma empresa em algum momento de sua vida, e agora é empregado de alguma empresa, é importante regularizar sua situação quanto à sociedade, pois caso seja demitido sem justa causa, poderá ter seu seguro-desemprego negado.



## ESOCIAL - O QUE VAI MUDAR NA RELAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

### O QUE É O ESOCIAL?

O eSocial é um dos componentes do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED).

Sua função principal é formalizar digitalmente as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todos os empregados e empregadores, tanto da iniciativa privada quanto pública.

### QUAIS OS OBJETIVOS DO ESOCIAL?

- Estabelecer uma forma única para prestação das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais;
- Substituir de forma gradual as obrigações como o CAGED, RAIS, SEFIP e DIRF;
- Reduzir a redundância de informações;
- Garantir os direitos dos Empregados;
- Simplificar o cumprimento das obrigações pelos Empregadores, reduzindo custo e a informalidade.

### ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

#### QUE COMPÕEM O ESOCIAL

- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- Ministério da Previdência Social (MPS);
- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB);
- Caixa Econômica Federal.

#### QUEM ESTÁ OBRIGADO

Todas as pessoas físicas ou jurídicas que utilizam mão de obra onerosa:

- Empresas e equiparados à Empresas;
- MEI com empregados;
- Empregador Pessoa Física;
- Empregado Doméstico;
- Segurado especial;
- Órgãos públicos.

### PONTOS CRÍTICOS NO ESOCIAL

Para implantação do eSocial é importante o empregador estar atento aos pontos mais críticos, onde a legislação nem sempre é aplicada corretamente. O eSocial trará novas regras, porém a legislação deve ser cumprida no que já existe.

- Admissão, desligamentos e pagamento de férias RETROATIVOS;
- Estagiários: cumprimento da Lei 11.788/08;
- Medicina e Segurança do Trabalho - Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho;
- Cotas dos trabalhadores Aprendiz e de Pessoas com Deficiência;
- Tributação RGPS/IRRF/FGTS;
- Fechamento de eventos da folha de "01 à 31" (horas extras, faltas, comissões, atestados...).

### CRONOGRAMA DE ENVIO DAS INFORMAÇÕES NO ESOCIAL PARA O 2º GRUPO DE EMPRESAS:

**Em 01/07/2018:** Cadastro do empregador e tabelas. Envio das informações do empregador, estabelecimentos e tabelas de cadastro (eventos da folha (Rubricas)), lotações tributárias, cargos, horários e turnos de trabalho.

**Em 01/09/2018:** Dados dos empregados e seus vínculos. Envio das informações de admissão, alteração de dados cadastrais do empregado, alterações de dados do contrato de trabalho, CAT, afastamentos temporários (férias, cárcere, atestados...), aviso prévio, reintegração, desligamentos, cadastro de benefícios previdenciários, exclusão de eventos, informações das contribuições sociais do trabalhador, imposto de renda retido na fonte, informações do IRRF consolidadas por contribuinte.

**Em 01/11/2018:** Folha de pagamento. Envio de todas as informações do fechamento da folha de pagamento.

**Em 01/01/2019:** Dados da Segurança e Saúde do Trabalhador. Esta última fase do eSocial vai ser implantada para todas as empresas da iniciativa privada (Empresas de

grande porte e demais empresas/empregadores).

O eSocial vem para **REEDUCAR AS EMPRESAS** quanto às práticas trabalhistas, envolvendo informações cruzadas e relacionadas a respeito de detalhes pessoais de trabalho dos Empregados.

Vários procedimentos precisam ser mudados ou ajustados dentro da Empresa, pois haverá um detalhamento muito grande de informações para envio no eSocial.

Haverá grande necessidade de trabalhar em conjunto EMPRESA x ESCRITÓRIO.

As informações devem ser enviadas pela Empresa ao Escritório nos prazos estabelecidos no eSocial e devem ser corretas e claras, tendo muito cuidado/cautela com informações enviadas erradas e que depois necessitem de retificação.

Fique atento às **NOVAS ORIENTAÇÕES** sobre os procedimentos que precisarão ser seguidos para evitar **AUTUAÇÕES** e **MULTAS** à empresa!

Para apresentar estes **PROCEDIMENTOS** elaboramos este check-list com os principais pontos críticos de alterações/ajustes para adequação do eSocial dentro da sua Empresa.

### EXAMES MÉDICOS

Todos os empregados deverão fazer os exames médicos admissional, periódico, troca de função, retorno ao trabalho e demissional, estes deverão ser informados no eSocial.

**a) Admissional:** antes da admissão. Caso este exame dê INAPTO, não haverá contratação do Empregado;

**b) Periódicos:** nos prazos previstos no laudo PCMSO da Empresa;

**c) Retorno ao Trabalho:** no primeiro dia de retorno ao trabalho por afastamento de atestado médico por tempo superior a 30 dias nos casos de auxílio doença, acidente de trabalho e licença-maternidade;

**d) Troca de função:** na alteração de atividade, posto de trabalho ou setor que implique em exposição do empregado a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança;

**e) Demissional:** logo após ser dado o aviso prévio ao Empregado ou ao Empregador. Caso este exame dê INAPTO, o empregado não poderá ser dispensado;

**f) Exames Complementares:** conforme previsto nos laudos PCMSO da Empresa dentro dos prazos previstos.

### QUALIFICAÇÃO CADASTRAL

Antes de contratar o Empregado a Empresa deverá fazer a consulta da "qualificação cadastral do empregado" - que é o acerto dos dados do empregado (pessoa física) nos cadastros da Receita Federal (CPF) e Previdência Social (NIS, PIS, PASEP ou NIT). A consulta é feita no site do eSocial [www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br), as informações do Empregado solicitadas para a consulta da qualificação cadastral são: Nome completo, PIS, CPF e data de nascimento.

Caso na consulta dê alguma divergência nos dados cadastrais do Empregado a consulta deverá ser impressa e entregue ao mesmo para ele poder corrigir os dados necessários nos órgãos competentes (Receita Federal, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Correios, INSS) antes da contratação. Se não houver correção dos dados pelo Empregado sua admissão ficará suspensa até que ele regularize a divergência, neste caso não será feita a admissão do Empregado.

### ADMISSÃO

A admissão de Empregados será informada no eSocial no dia da Admissão, não sendo mais possível admissão com datas RETROATIVAS.

A qualificação cadastral, as informações e documentação completas do Empregado referente ao contrato de trabalho devem ser enviadas 1 (um) dia antes da sua admissão ou no dia da admissão em tempo hábil ao Escritório.

No caso das informações/documentações ainda não estarem completas será enviado uma "Admissão Preliminar" na data da admissão do empregado a qual deverá ser

informado os seguintes dados: nome completo do empregado, CPF do empregado, data de nascimento, data da admissão e a qualificação cadastral do empregado tem que estar sem divergências para inclusão dele no sistema do eSocial. Assim que o empregador tiver todos os documentos completos será enviado a admissão efetiva do empregado no eSocial, as informações já preenchidas na "admissão preliminar" não podem ser alteradas, caso necessite de alteração o evento será excluído e gerado um novo evento de admissão com data atual, sendo considerada esta data como admissão do Empregado.

**Prazo:** Admissão efetiva no dia da admissão.

Admissão Preliminar no dia da admissão, complementar os dados faltantes para se tornar admissão efetiva e o prazo de envio é até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da sua ocorrência, ou antes da transmissão de qualquer outro evento relativo a esse empregado.

### ADMISSÃO DE ESTRANGEIROS

Além de toda documentação de empregado para a admissão, para os contratos de estrangeiros serão necessárias as seguintes informações adicionais: Data da chegada, condição de estrangeiro, registro de estrangeiro, órgão emissor do registro de estrangeiro, data expedição do registro estrangeiro, validade do visto, data validade CTPS.

### CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

As informações necessárias são: nome completo do estagiário, CPF, data de nascimento, data de início do estágio e a qualificação cadastral do estagiário tem que estar sem divergências para inclusão dele no sistema do eSocial, os dados do contrato de estágio, quem é a instituição de ensino e o agente de integração, dados do supervisor do estagiário dentro da Empresa e remuneração (caso houver). Será necessário fazer os exames médicos conforme estabelecido no PCMSO para a função.

**Prazo:** até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da sua ocorrência.

### CONTRATAÇÃO DE MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL) E AUTÔNOMO

Autônomos - todos os tipos de prestação de serviço;

MEI - somente para os serviços prestados de: Hidráulica, Elétrica, Pintura, Carpintaria, Alvenaria, Manutenção ou Reparo de Veículos.

As informações necessárias são: nome completo, CPF, PIS/NIT, data de nascimento e a qualificação cadastral tem que estar sem divergências para inclusão dele no sistema do eSocial, sem essas informações não tem como enviar o MEI ou Autônomo no eSocial.

**Prazo:** até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da sua ocorrência.

### CADASTRO DE DEPENDENTES

Precisamos informar quem será dependente do Empregado (considerando dependência para IR, plano de saúde, salário-família e pensão judicial) para o eSocial, neste caso a informação terá que vir para o Escritório por parte do Empregado. Para todos os dependentes será obrigatório a informação do número do CPF, independente da idade.

### ATESTADOS MÉDICOS

#### AFASTAMENTOS

a) Até o dia 7(sete) do mês subsequente da sua ocorrência: Atestados de qualquer natureza com duração de 1(um) a 15(quinze) dias e demais afastamentos (Cárcere, Aposentadoria, Licença Remunerada ou Sem Remuneração, Serviço Militar, Férias...);

b) Até o 16º dia de sua ocorrência: Atestados médicos superiores a 15 (quinze) dias, incluindo os atestados que ocorrerem no prazo de 60 (sessenta) dias e totalizar na somatória duração superior a 15 dias.

### ALTERAÇÕES DE DADOS CADASTRAIS DO EMPREGADO E DE DADOS CONTRATUAIS

Exemplo de dados cadastrais: alteração de endereço, nome de casada, escolaridade...

Exemplo de dados contratuais: alteração de horário, cargo, salário...

**Prazo:** até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da competência informada no evento ou até o envio dos eventos mensais de fechamento de folha de pagamento da competência em que ocorreu a alteração contratual.

### COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

**Prazo:** deve ser comunicada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.

### AVISO PRÉVIO

Os avisos prévios trabalhados, devem ser informados no eSocial no prazo de até 10 dias após sua comunicação.

Os avisos prévios indenizados não necessitam ser informados no eSocial, esta informação será levada no envio do evento da Rescisão.

### RESCISÕES

Devem ser informadas no prazo de até 10 dias seguintes a data do desligamento.

### COTAS DE APRENDIZES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Obrigatório para Empresas de Lucro Real ou Presumido;

Menor Aprendiz, 5% no mínimo e 15% no máximo do total de empregados;

Pessoas com Deficiência: Empresas de 100 até 200 empregados, 2%;

Empresas de 201 até 500 empregados, 3%;

Empresas de 501 à 1000 empregados, 4%;

Empresas acima de 1001 empregados, 5%.

### OBRIGAÇÃO DO CERTIFICADO DIGITAL PARA ENVIO DAS INFORMAÇÕES NO ESOCIAL

MEI: não será obrigatório o certificado digital;  
Optantes Simples Nacional: não será obrigatório o certificado digital para as empresas com até 3 empregados;

Contribuinte Individual/Empregador Rural: não será obrigatório o certificado digital desde que possua até 7 empregados;

Para essas empresas o acesso será feito com a geração do código de acesso no eCac.

Para as demais empresas que não se enquadram nos itens acima o certificado digital será obrigatório.

### ALGUMAS MULTAS POR FALTA DE ENVIO DAS INFORMAÇÕES NO ESOCIAL - AS MULTAS SERÃO AUTOMÁTICAS

\* Não informar a Folha de pagamento: R\$ 30.050,76;

\* Informar a folha de pagamento com incorreções/omissões: R\$ 3.050,08;

\* Não informar Férias: R\$ 170,00 por férias não comunicada;

\* Falta de pagamento do FGTS: R\$ 10,64 à R\$ 106,41 por empregado;

\* Falta do registro do empregado: R\$ 800,00, Optantes do Simples Nacional;

\* Falta do registro do empregado: R\$ 3.000,00, empresas do Lucro Presumido/Lucro Real;

\* Não informar as alterações contratuais e de cadastro: R\$ 600,00 por empregado;

\* Não informar a CAT no prazo: R\$ 937,00 à R\$ 5.645,80 (esta multa altera todo ano, ela é sempre o valor do teto mínimo e máximo do salário de contribuição da Previdência Social);

\* Não realizar exames médicos: R\$ 402,53 até R\$ 4.025,33.

## CONTÁBIL



### POR QUE É IMPORTANTE SABER CALCULAR O PREÇO DE VENDA?

Fazer um semblante de entendido, mas com o interior cheio de dúvidas está longe de ser um comportamento genial, pois a mentira não se sustenta para sempre. Então, de que maneira transmitir segurança ao cliente?

Um empresário de sucesso não se faz por uma simples tacada, pois pessoas assim têm prazo de validade, geralmente curto.

O gestor de sucesso é aquele que na primeira tacada, ou após muitas tentativas, acertou o alvo e investe para que este sucesso, talvez conquistado fácil demais, seja sustentado com ações cautelosamente estudadas.

Uma das ações, talvez a mais importante de todas, é a política de preços, por meio da qual o produto ou serviço pode permanecer no mercado, da mesma forma que sua empresa e também você.

Mesmo que seu principal objetivo não seja o lucro, mas a função social de empregar e contribuir com um produto ou serviço para o bem da humanidade, a política de preços continua sendo a mais importante, pois o alcance de seu objetivo depende dela.

A título de exemplo, imagine uma pessoa que já conquistou tudo que desejava nesta vida e decidiu dedicar os últimos anos de trabalho em prol de uma entidade filantrópica. Ela resolve constituir um comércio com a finalidade de obter lucro para manter a atividade principal, ou seja, proporcionar saúde para doentes de câncer. Será que as mercadorias serão facilmente vendidas, independente do preço afixado nelas? A resposta certamente é não!

Acredito que você concorda que a política de preço é a mais importante, ou ao menos que esteja entre as relevantes. Aos que concordam pergunto: você tem conhecimento suficiente para definir o preço de venda das mercadorias ou dos serviços prestados? Você consegue provar a existência de lucro ou prejuízo em cada serviço e para cada cliente?

É sabido que muitos empresários desconhecem os detalhes para formar o preço, mas ao ver a empresa crescer muito nos últimos anos, acreditam que estejam obtendo lucro.

Empresários, e nesse caso, os contábeis se encaixam perfeitamente, tem uma tarefa muito difícil ao calcular o preço dos serviços por cliente, especialmente para saber se há realmente lucro. A certeza do lucro geral é apurada somente no balancete mensal.

Existem empresários que optam por pesquisas de mercado, e com elas definem o preço, evitando dores de cabeça e desgaste em fazer muitas contas, tendo a crença de que quem define o preço é o mercado.

Todos já devem ter ouvido que alcançar o sucesso é mais fácil do que mantê-lo. Para quem já alcançou ou trabalha em busca dele recomendo investir tempo e dinheiro para definir a política de preços, não importando qual o ramo. Pode ser shows, para os artistas, músicos, palestrantes, mercadorias para os comerciantes; serviços, para os empresários da contabilidade, medicina, direito, marketing e propaganda, engenheiros, construtores e para os industriais dos diversos ramos.

Conhecer as técnicas de custeamento, a análise da concorrência e buscar saber os valores reconhecidos pelos clientes do seu bem ou serviço é de suma importância para perpetuar o seu negócio.

Transmita segurança ao seu cliente com a aplicação do preço justo e a informação dos valores (diferenciais) existentes no bem ou serviço.

#### TABELA DE IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 até R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80 (Teto máximo, contribuição de R\$ 621,03)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.480,25	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.480,26 até R\$ 2.467,33	O que exceder a R\$ 1.480,25 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.184,20
Acima R\$ 2.467,33	O valor da parcela será de R\$ 1.677,74 invariavelmente.

#### SALÁRIO MÍNIMO

R\$ 954,00

#### AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
1	2	3	4	5	6 ●	7
8	9	10	11	12 ●	13	14
15	16	17	18	19 ●	20	21
22	23	24	25	26	27 ○	28
29	30	31				

Feriodos

#### Dia Obrigações da Empresa

06/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 06/2018
10/07	IPI - Competência 06/2018 - 2402.20.00
13/07	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2018
16/07	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2018
20/07	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 06/2018 GPS (Empresa) - Comp. 06/2018 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 05/2018
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/07	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) ECF (Escrituração Contábil Fiscal) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (OPCIONAL)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

#### Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: RAZÃO CONSULTORIA E CONTABILIDADE, CRC RS 006922/O-0. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 0050 exemplares - Cod. 05687



**RAZÃO**  
CONSULTORIA & CONTABILIDADE  
(54)3384-1808