

PRINCIPAIS IMPACTOS

Aviso de Férias

Como sabemos a concessão das férias deve ser feita, por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 dias para as férias individuais ou 15 dias no caso de férias coletivas. Mas em muitos casos as empresas não realizam esta notificação no devido prazo legal e para regularizar a situação ele é feita, simplesmente, retroagindo-se a data do documento. Na E-Social a notificação também está prevista de comunicação ao sistema e tal prática realizada fora de seu devido prazo ficará evidenciada. Portanto, é preciso que as empresas façam uma gestão adequada da programação das férias de seus colaboradores.

# Cancelamento do Aviso Prévio

É admitida a reconsideração da parte que concedeu o aviso prévio, sendo facultado à outra parte aceitá-la ou não. Ocorre que esta reconsideração é feita muitas vezes de forma tácita, quando o empregado continua trabalhando normalmente depois de expirado o prazo de vencimento do aviso. Na E-Social ao comunicar o evento de aviso prévio o sistema ficará aguardando o envio do evento da rescisão do contrato ou do cancelamento do aviso prévio. Será preciso que as empresas passem a controlar mais esta rotina, para que na validação do envio da folha de pagamento do mês este colaborador possa constar normalmente.

# Carga Inicial

## Cadastro Inicial de Empregadores e Trabalhadores

A partir do momento em que a empresa estiver obrigada a enviar as informações para o E-Social, será necessário realizar uma carga inicial dos dados da folha de pagamento para o sistema do Fisco. Esta carga será composta de dados como: a tabela de rubricas, departamentos, obras, cargos, funções, horários e turnos, dos colaboradores ativos na data do início da obrigatoriedade, etc.

Considerando o elevado nível de detalhamento exigido nas informações que deverão ser prestadas, muitas empresas terão dificuldades/demora no levantamento de algumas questões. Podemos citar, por exemplo:

-Você saberia dizer quais de seus colaboradores possuem residência própria? Destes que possuem quais adquiriram com recursos do FGTS?

- Tendo colaborador estrangeiro, algum seria casado(a) com brasileira(o)? Possui filhos com brasileira(o)? Portanto, é muito importante que as empresas comecem a se preocupar desde agora com a qualidade das informações existentes em seus bancos de dados, porque a prestação de informações inconsistentes podem gerar as multas já previstas em lei. Uma revisão nos cadastros será parte fundamental para o sucesso da organização no cumprimento desta nova obrigação.

## Rubricas

As rubricas da folha de pagamento, sem dúvida alguma, é um dos mais importantes pontos de atenção que as empresas deverão observar. Na E-Social será preciso realizar uma parametrização das rubricas da folha de pagamento com a tabela de rubricas do Fisco, indicando-se as incidências tributárias de cada uma delas, inclusive se a empresa possuir alguma liminar que justifique a não incidência tributária sobre uma rubrica que seria normalmente tributada é preciso realizar esta comunicação ao sistema. Um outro detalhe é que no levantamento podem surgir rubricas com divergências entre sua incidência tributária atual em confronto com o entendimento do Fisco. É imprescindível realizar este mapeamento o quanto antes.

## Autônomos

Os autônomos não estão previstos para a carga inicial, apenas os Trabalhadores Sem Vínculo – TSV estão previstos no cadastramento, que para as empresas em geral refere-se a categoria de “Diretor Não Empregado”, bem como os cooperados no caso de Cooperativas.

Com E-Social diversos eventos que acontecem do dia a dia da empresa precisarão ser encaminhados ao Governo eletrônicamente. Conheça aqui a lista dos eventos que deverão ser enviados.

## Eventos Iniciais:

### Estes são os eventos que deverão ser informados para fazer o cadastro básico da empresa e seus colaboradores junto ao Governo:

1. Cadastro do Contribuinte (evento único – para cadastrar a empresa)

2. Estabelecimentos / Obras (endereço(s) físico(s) da empresa – por exemplo, matriz e filiais)

3. Rubricas – adicionais e descontos que os colaboradores recebem ao longo do período de trabalho

4. Lotação – local de trabalho

5. Cargos

6. Horário/turno de Trabalho

7. Funções

8. Processos (administrativos e judiciais)

9. Operador Portuário

10. Cadastramento inicial de vínculos - Legado

## Registros de Eventos Trabalhistas Aleatórios - RET:

1.Admissão

2.Afastamento temporário

3.Alteração Cadastral

4.Alteração de Contrato de Trabalho

5.Alteração de Contrato de Trabalho sem Vínculo

6.Alteração do Motivo Afastamento

7.ASO – Atestado de Saúde Ocupacional

8.Atividades Desempenhadas

9.Aviso de Férias

10.Aviso Prévio

11.Cancelamento Aviso Prévio

12.CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

13.Comunicação de Fato Relevante

14.Desligamento

15.Exclusão

16.Início Condição de Trabalho Diferenciada

17.Término Condição de Trabalho Diferenciada

18.Início Estabilidade

19.Término Estabilidade

20.Início Trabalho sem Vínculo

21.Término Trabalho sem Vínculo

22.Reintegração

23.Retorno Afastamento

## Eventos Mensais - Folha:

1.Abertura da Folha por Empresa

2.Remuneração

* -Múltiplos Vínculos
* -Alocação Trabalhador Simples
* -Dissídios Coletivos

3.Serviços Prestados

4.Serviços Prestados Cooperativas

5.Serviços Tomados

6.Serviços Tomados Cooperativas

7.Aquisição de Produtos

8.Comercialização da Produção

9.Recursos Recebidos ou Repassados p/ Clube de Futebol

10.Base de Cálculo e Contribuição

11.Fechamento da Folha

# Contrato de Trabalho:

## Contrato de Experiência

O contrato de experiência é um espécie de contrato de prazo determinado, não podendo exceder a 90 dias, sendo permitida uma única prorrogação dentro do prazo limite. O contrato passará a ser considerado por prazo indeterminado, independentemente de qualquer anotação na carteira de trabalho, quando ultrapassado o período de experiência. Tendo em vista a falta de necessidade de qualquer formalidade entre as partes quando do término do contrato de experiência, conforme o art. 451 da CLT, estamos diante de uma novidade com a implementação da E-Social, já que se existe uma data limite o sistema irá aguardar uma renovação do contrato estabelecido entre as partes. Assim, cada uma das etapas desta relação: admissão, prorrogação de experiência e alteração do tipo de contrato de determinado para indeterminado, deverão ser comunicadas, individualmente, ao sistema da E-Social.

## Comunicação do Acidente de Trabalho

Apesar de uma das premissas do E-Social ser a simplificação do cumprimento das obrigações principais e acessórias, de forma a possibilitar a todos os órgãos envolvidos (INSS, RFB, CAIXA e MTE) o compartilhamento de informações, sabemos que num primeiro momento as antigas obrigações não estarão dispensadas. Um dos eventos previstos ao E-Social é a Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT. Sendo assim, ocorrendo o acidente de trabalho ou uma doença profissional ao trabalho, havendo ou não o afastamento, a empresa deverá comunicar o fato na E-Social e também à Previdência Social. Ocorrendo o afastamento do colaborador em decorrência do acidente, também deverá ser enviado o evento de afastamento temporário.