

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 03/2022

I. TRABALHISTA

1. RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, para ano-base 2021, sofreu alterações quanto à obrigação de entrega. Para um melhor entendimento, abaixo destacamos as informações constantes no site da RAIS mantido pelo Governo Federal, como segue:

PRAZO DE ENTREGA DA RAIS 2021

O período de envio das declarações RAIS pelos aplicativos GDRAIS e GDRAIS GENÉRICO é de 28/03/2022 a 29/04/2022.

As empresas pertencentes aos Grupos 01 e 02 do e-Social somente poderão enviar ou corrigir informações mediante o envio de eventos, via e-Social.

SUBSTITUIÇÃO DA RAIS PELO ESOCIAL – ANO-BASE 2021

A partir do ano-base 2019, empresas que fazem parte do grupo de obrigadas ao envio de eventos periódicos (folha de pagamento) ao eSocial tiveram a obrigação de declaração via RAIS substituída, conforme Portaria SEPRT N° 1.127/2019. O cumprimento da obrigação relativa à RAIS anos-base 2020 e 2021, bem como eventuais alterações relativas ao ano-base 2019 por estas empresas, se dá por meio do envio de informações ao eSocial.

ATENÇÃO. Os programas GDRAIS e GDRAIS GENÉRICO serão bloqueados para empresas que fazem parte do grupo de obrigadas ao envio de eventos periódicos (folha de pagamento) ao eSocial. Para as demais pessoas jurídicas de direito privado e de direito público, bem como pessoas físicas equiparadas a empresas, fica mantida a obrigação prevista no Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, seguindo o disposto no Manual de Orientação do ano-base 2020.

Importante destacar que as empresas com empregados pertencentes no Grupo 3 do e-Social (empresa Optante pelo Simples) estão obrigadas a entregar a RAIS ano base 2021.

Para as empresas sem empregados, continua em vigor a obrigação da entrega da RAIS-NEGATIVA referente ao estabelecimento, inclusive a Filial se for o caso.

Considerando os esclarecimentos acima, com relação a penalidades, o empregador que não entregar a RAIS no prazo previsto, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, ficará sujeito a multa a partir de R\$ 425,65, acrescida de R\$ 10,64 por empregado não declarado ou informado incorretamente, além de R\$ 106,40 por bimestre de atraso.

2. EMPREGADA GESTANTE - AFASTAMENTO

A Lei 14.311, de 09/03/2022, alterou a Lei 14.151/21, que regulamenta o afastamento do trabalho da empregada gestante em razão da situação momentânea da Pandemia Covid19.

A seguir, destacamos as principais diretrizes que a citada lei estabelece:

- Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

- A empregada gestante afastada ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

- Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

- Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades por meio de trabalho à distância, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;

II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;

III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade;

- Na hipótese de que trata o inciso III, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

- O exercício da opção a que se refere o inciso III é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta, à gestante que fizer a escolha pela não vacinação, qualquer restrição de direitos em razão dela.

3. ORIENTAÇÕES - CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO

3.1 Contribuição Sindical

A Contribuição Sindical consiste na importância paga ao respectivo sindicato da categoria, que, no caso dos empregados, corresponde à remuneração de 01 (hum) dia de trabalho descontado na folha de pagamento do mês de março de cada ano. Este desconto é repassado ao sindicato da categoria abrangida pelos empregados até o final do mês de abril.

Com o advento da Lei 13.467/2017 (nova lei trabalhista), ficou opcional por parte do empregado a referida contribuição (imposto).

Para que a empresa possa efetuar o desconto na folha de pagamento do empregado, o mesmo deve autorizar expressamente a concordância com tal desconto, de acordo com o artigo 582 da nova lei, conforme destacamos abaixo:

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”.

Fundamento Legal: CLT

3.2 Contribuição Assistencial

Também caracterizada como de Dissídio, é resultante de cláusula de Convenção Coletiva da categoria representativa dos empregados. A contribuição apresenta-se em número de dias ou percentual sobre o salário já reajustado, conforme constante no Acordo.

Possibilidade do não desconto

Não há previsão legal que expresse definitivamente a não obrigatoriedade. Existem, sim, entendimentos diferentes na Justiça do Trabalho, como ocorre nos acórdãos judiciais resultantes de reclamações trabalhistas.

3.3 Contribuição Confederativa

Caracterizada como uma contribuição para o Custeio do Sistema Confederativo, é uma contribuição originária de assembleia geral da categoria sindical que não a derivada de uma Convenção Coletiva. Os valores, em sua grande parte, são aplicados em percentual sobre o salário.

Possibilidade do não desconto

Esta contribuição não tem caráter tributário, ou seja, não exige a todos contribuírem de acordo com o Precedente Normativo 119/1998 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, que trata da matéria a nível judicial.

Portanto, a possibilidade da não aplicação deste tipo de contribuição entende-se como em relação aos empregados não associados ao sindicato.

Cabe lembrar que o precedente normativo não tem força de lei, mas é uma jurisprudência formada pelo TST sobre determinada matéria, como é o caso em tela.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.

Consultoria Jurídica

Gerd Foerster
Ingo Sudhaus
Jefferson Gonçalves
Evelise Silva Costa
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária
Tributária
Laboral
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim
Fernanda Souza
Paulo Flores
Monica Foerster

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski