

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 085

24/10/2023

Sumário:

- **AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - NOVEMBRO/2023**
- **13º SALÁRIO - 2023 - GENERALIDADES**
- **SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA**
- **FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS - GENERALIDADES**
- **NR 24 - CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO - TRANSPORTE RODOVIÁRIO COLETIVO URBANO**



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOVEMBRO/2023

DIA 02	<p><u>FERIADO - FINADOS</u></p> <p>De acordo com a Lei nº 662, de 06/04/49, alterada pela Lei nº 10.607, de 19/12/02, DOU de 20/12/02, é considerado feriado nacional nesta data.</p>
DIA 07	<p><u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u></p> <p>Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de outubro/2023.</p> <p>HORISTA - HORAS NORMAIS E DSR NO MÊS:</p> <p>Para o respectivo mês em referência, as horas normais e os DSRs, estão distribuídos da seguinte maneira (base 220 hs/mensal):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas Normais = 183,34 hs/ct (25 dias) = 183:20 hs/sx • DSRs (*) = 44,00 hs/ct (06 dias) = 44:00 hs/sx • TOTAL = 227,33 hs/ct (31 dias) = 227:20 hs/sx <p>(*) Não está incluso no DSR, o feriado municipal da cidade e outros exclusivos do município, se for o caso.</p>

	<p>Notas: ct = centesimal sx = sexagesimal</p> <p>PAGAMENTO NO 7º DIA DO MÊS SEGUINTE</p> <p>De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. No entanto, essa alteração tem efeitos somente a partir da data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias. Portanto, ainda depende de regulamentação.</p>
<p>DIA 07</p>	<p><u>FGTS - RECOLHIMENTO - GFIP</u></p> <p>Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento de outubro/2023. Deve-se ainda considerar a 1ª parcela do 13º salário pagas junto com as férias e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade.</p> <p>FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA</p> <p>18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos. 10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. 10/11 até 31/12/2023 - Preparação do sistema para entrada em produção. 01/01/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa.</p> <p>O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS.</p> <p>O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento.</p> <p>Mais detalhes no RT 075/2023.</p> <p>DOMÉSTICO</p> <p>De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher o FGTS até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, inclusive a arrecadação e o recolhimento da contribuição previdenciária do empregado. No entanto, essas alterações tem efeitos somente a partir da data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.</p> <p>CERTIFICAÇÃO DIGITAL PARA A ME E EPP</p> <p>A ME ou EPP optante pelo Simples Nacional poderá ser obrigada ao uso de certificação digital para entrega da GFIP, bem como o recolhimento do FGTS, ou de declarações relativas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial):</p> <p>a) até 31 de dezembro de 2015, para empresas com mais de 10 empregados; b) a partir de 1º de janeiro de 2016, para empresas com mais de 8 empregados; c) a partir de 1º de julho de 2016, para empresas com mais de 5 empregados; d) a partir de 1º de janeiro de 2017, para empresas com mais de 3 empregados.</p> <p>(Art. 72, da Resolução nº 94, de 29/11/11, Comitê Gestor do Simples Nacional - CGSN)</p>
<p>DIA 07</p>	<p><u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u></p> <p>Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", relativo a competência outubro/2023, incluindo: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15).</p>

	<p>Nota: De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência. No entanto, essas alterações tem efeitos somente a partir da data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.</p> <p>13º SALÁRIO</p> <p>A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE.</p> <p>A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).</p>
<p>DIA 14</p>	<p><u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u></p> <p>Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de outubro/2023 (eventos periódicos).</p> <p>EVENTOS PERIÓDICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. <p>Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos.</p> <p>Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021.</p> <p>INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS</p> <p>A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.</p>
<p>DIA 14</p>	<p><u>DCTFWEB</u></p> <p>Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local.</p> <p>Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS .</p> <p>Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf).</p> <p>DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO</p> <p>Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma.</p> <p>EMPRESA SEM MOVIMENTO</p> <p>É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano.</p>

	<p>RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES</p> <p>As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração.</p> <p>PENALIDADES</p> <p>A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. <p>A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação.</p> <p>13º SALÁRIO</p> <p>Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.</p> <p>Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário.</p>
<p>DIA 14</p>	<p><u>efd-reinf</u></p> <p>Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB).</p> <p>Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente.</p> <p>Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH.</p> <p>PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023</p> <p>A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.</p>
<p>DIA 15</p>	<p><u>FERIADO - PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA</u></p> <p>De acordo com a Lei nº 662/49, é considerado feriado nacional nesta data.</p>
<p>DIA 20*</p>	<p><u>INSS (GPS) - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u></p> <p>O contribuinte individual, que no mês de outubro/2023, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual.</p>

	<p>A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.</p>
DIA 20*	<p><u>INSS - RECOLHIMENTO</u></p> <p>Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência outubro/2023.</p> <p>DCTFWEB</p> <p>Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS.</p> <p>ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20</p> <p>A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20).</p> <p>RECLAMATÓRIA TRABALHISTA</p> <p>A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença.</p> <p>PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL</p> <p>Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb.</p> <p>A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho.</p> <p>Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles:</p> <p>S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista.</p> <p>Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes.</p> <p>Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais.</p> <p>Recolhimento dos tributos</p> <p>Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado.</p> <p>Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.</p>
DIA 20*	<p><u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u></p> <p>Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês de outubro/2023.</p> <p>RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023</p>

	<p>A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passará a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.).</p> <p>Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb.</p> <p>Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.</p>
DIA 20	<p><u>DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA</u></p> <p>Nesta data comemora-se o "Dia Nacional da Consciência Negra". Não é feriado nacional. Mas, poderá ser municipal de acordo com os costumes de cada região. Assim, recomenda-se consultar a prefeitura local (câmara ou no setor jurídico), certificando-se sobre a referida data.</p>
DIA 30	<p><u>13º SALÁRIO/2023 - 1ª PARCELA - PAGAMENTO</u></p> <p>Até esta data, deverá ser efetuado o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, isto é, 50% do valor do salário devido em outubro. Mais detalhes nesta edição.</p> <p>ADMITIDOS APÓS JANEIRO: Nos casos proporcionais, o cálculo será de 50% sobre o total de avos, adquirido durante o ano-calendário, calculados sobre os salários de outubro (Decreto nº 57.155, de 03/11/65, art. 3º);</p> <p>ATRASSO DO PAGAMENTO: O atraso no pagamento, acarreta à empresa, multa equivalente a 160 UFIR, por empregado prejudicado (Lei nº 7.855/89). Uma segunda multa é aplicada, a favor do empregado, quando este constar em cláusulas da Convenção/Acordo Coletivo da categoria.</p>
DIA 30	<p><u>SALÁRIO-FAMÍLIA - COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA ESCOLAR</u></p> <p>Até esta data, a empresa deverá recepcionar o comprovante de frequência escolar, de todos os funcionários beneficiários pelo salário-família (menor a partir de 7 anos de idade e/ou no caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deverá ser apresentado atestado médico que confirme esse fato). Detalhes nesta edição.</p> <p>Nota: A empresa deverá suspender o pagamento do salário-família, caso o funcionário não apresente o respectivo documento. Fds.: Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99; Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99; Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99.</p>
DIA 30	<p><u>FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP 2023 - VIGÊNCIA 2024 - CONTESTAÇÃO</u></p> <p>Termina nesta data o prazo para contestar perante o Conselho de Recursos da Previdência Social da Secretaria de Previdência, o FAP atribuído aos estabelecimentos. A contestação deverá ser exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB. A contestação deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos previdenciários que compõem o cálculo do FAP. Veja mais detalhes no RT 076/2023 (Portaria Interministerial nº 1, de 20/09/23, DOU de 22/09/23).</p>

(*) Dia Nacional da Consciência Negra

Trata-se de um feriado municipal de acordo com os costumes de cada região. Sendo assim, não haverá expediente bancário.

De acordo com o Ato Declaratório Executivo CODAC Nº 16, de 27/04/20, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, que divulgou a Agenda Tributária do mês de maio de 2020, mencionou o seguinte:

(...)

Art. 1º - O pagamento de tributo e a apresentação de declarações, demonstrativos ou documentos exigidos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) devem ser efetuados, no mês de maio de 2020, nas datas previstas na Agenda Tributária constante do Anexo Único deste Ato Declaratório Executivo, sem prejuízo do disposto na legislação específica de cada tributo.

§ 1º - Em caso de feriado estadual ou municipal, a data prevista na Agenda Tributária para o cumprimento da obrigação deverá ser antecipada ou prorrogada de acordo com a legislação específica de cada tributo.

(...)

Assim, por analogia, se o dia 20 não houver expediente bancário, o recolhimento deverá ser efetuado até o dia útil imediatamente anterior, ou seja, no dia 17.



13º SALÁRIO - 2023 GENERALIDADES

PARCELAS

A gratificação natalina paga-se em até duas parcelas para empregados que recebem pelo salário fixo (mensalistas, horistas, diaristas, etc.). Em até três parcelas para empregados que recebem pelo salário variável (comissionistas, tarefeiros, pecistas, etc.).

Para casos de salário misto, isto é, para empregados que recebem fixo + variável, paga-se o fixo em duas parcelas e variável em até três parcelas, porém juntas.

PRAZOS DE PAGAMENTO

- 1ª parcela, paga-se até o dia 30/11/2023 (5ª feira);
- 2ª parcela, até o dia 20/12/2023 (4ª feira); e
- 3ª parcela, até o dia 10/01/2024 (4ª feira).

ATRASO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa as seguintes multas:

- multa administrativa de 160 UFIR, por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- mais multa pela Convenção/Acordo Coletivo a favor do empregado, caso esteja previsto.

13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL

- INTEGRAL: para empregados admitidos desde o dia 17 de janeiro, quando tenham trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.
- PROPORCIONAL: para empregados admitidos a partir do dia 18 de janeiro, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

MÊS ADQUIRIDO

Entende-se como mês adquirido, os dias trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias, dentro do próprio mês.

Sobre os dias trabalhados, dentro de um mesmo mês, desconta-se as faltas injustificadas, isto é, aquelas descontadas no pagamento de salários do empregado.

A título de ilustração, o empregado que no mês de admissão trabalhou 17 dias e faltou 3 dias injustificadamente, não receberá a fração de 1/12 avos de 13º salário, relativo ao mês respectivo.

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença, recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhado, computando-se inclusive os primeiros 15 dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará o 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento, a fração de 1/12 avos sobre o total do benefício recebido pelo empregado durante o ano.

Fds.: Lei nº 4.281/63 e Orientação de Serviço SSS-501.13, de 14/10/68, em combinação com o art. 54, II, da CLPS.

Jurisprudência aplicável:

Acórdão 1.785/70, da 2ª Turma do TST:

“ Pode ser injusta a lei, porém é clara ao mandar calcular e declarar devida a gratificação apenas em relação aos meses de serviço prestado no ano correspondente. E, não só não trabalharam os empregados enquanto sob o regime de auxílio-doença, como não o poderiam desde que suspensos, “ex-lege”, nesse período, seus contratos de trabalho (art. 476, da CLT). “

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO

O empregado afastado por motivo de acidente do trabalho, recebe normalmente pela empresa, o 13º salário relativo aos meses trabalhados, inclusive o período relativo ao afastamento. No entanto, deve-se observar a importância do 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento pagas pela Previdência Social. Neste caso, a empresa deverá somente complementá-la, evitando-se assim o duplo pagamento.

Fds.: Art. 120 do Decreto nº 3.048, de 06/05/99. Para efeito de férias, vide o art. 133, IV da CLT.

Enunciado nº 46, do TST:

“As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de férias e cálculo da gratificação natalina”.

AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE

Até 31/08/2003 (*), a empregada afastada por motivo de licença-maternidade, durante os 120 dias, recebeu o respectivo benefício diretamente pela Previdência Social, inclusive o 13º salário relativo a este período, que é paga juntamente com a última parcela paga em cada exercício. Assim, a empresa não paga o 13º salário relativo ao afastamento. Por outro lado, independentemente de estar previsto ou não em Acordo ou Convenção Coletiva, a empresa deverá complementar a eventual diferença entre o salário percebido pela empregada em dezembro e o valor recebido pela Previdência Social.

A partir de 01/09/2003 (**), foi restabelecido o pagamento pela empresa diretamente à empregada gestante, efetivando-se a compensação na GPS. Assim, neste período, computa-se o tempo como se fosse trabalhado, não havendo nenhum critério em especial.

() Vigência da Lei nº Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, regulamentado posteriormente pelo Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.*

*(**) Vigência da Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03, que alterou a Lei nº 8.213, de 24/07/91.*

INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

São parcelas integrantes da remuneração do empregado e portanto devem ser computadas para efeito do cálculo do 13º salário. Note-se que o valor é devido em dezembro e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.

ADICIONAL NOTURNO:

A Súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno no 13º salário, quando pagas com habitualidade. Se o empregado trabalhou durante o ano completo com percepção do adicional noturno, não há necessidade de se achar a média de horas, bastando acrescentar sobre o valor do 13º salário integral, o respectivo adicional.

HORAS EXTRAS:

A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o entendimento da Súmula do TST nº 45:

“A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62.”

Nota: A média é achada em horas e não pelo valor pago.

GRATIFICAÇÃO:

A gratificação paga sobre qualquer espécie, também integra no 13º salário, quando pagas habitualmente. É o que determina a Súmula do TST nº 78:

“ A gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo (1/12 avos por mês), para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62. “

SALÁRIO-UTILIDADE:

Quando a outra parte é paga na remuneração em utilidades, a importância descontada, integra-se no cálculo do 13º salário. O Decreto nº 91.861/85, traz a tabela de percentuais para pagamento “in natura”.

FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, via de regra, não se computam para efeito de pagamento do 13º salário.

As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção/Acordo Coletivo dos trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.

Além desses, não se desconta no 13º salário: os primeiros 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho; os primeiros 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de licença-maternidade (*); licença-remunerada; e outros.

(*) Observar critérios citados anteriormente (afastamento por licença-maternidade).

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é computado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão no contrato de trabalho.

DESCONTOS NO 13º SALÁRIO

- Na 1ª parcela do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Este procedimento somente se aplica às empresas que pagaram a metade proporcional na ocasião da concessão de férias ao empregado. Por outro lado, as empresas que pagaram diretamente a metade integral, na ocasião em que foi concedido as férias, não haverá a necessidade de se fazer a referida complementação (acerto) no dia 30 de novembro, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2ª parcela ao empregado.
- Na 2ª parcela desconta-se do empregado além da 1ª parcela, o INSS e IRRF.
 - **INSS:** A base de cálculo do INSS sobre o 13º salário é separado das demais remunerações pagas no mês de dezembro. Portanto, o cálculo é individualizado e incidirá somente sobre o valor integral do valor do 13º salário e desconta-se na ocasião do pagamento da 2ª parcela (Art. 214, § 7º, do Decreto nº 3.048, de 06/05/99).
 - **IRRF:** A base de cálculo do IRRF sobre o 13º salário - 2ª parcela, será o próprio valor, isoladamente, permitidas as deduções legais, utilizando-se a tabela do IRRF relativo ao mês de dezembro/2019. No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente pago ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente (Instrução Normativa nº 127, de 30/11/92, art. 6º).

QUADRO SINÓTICO

PARCELAS	PARA SALÁRIO FIXO	PARA SALÁRIO VARIÁVEL	PARA SALÁRIO MISTO
1ª parcela integral	Calcular a metade do salário fixo de outubro (Decreto nº 57.155/65, art. 3º)	Achar a média do período de janeiro a outubro e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
1ª parcela proporcional	Multiplicar tantos avos, por mês adquirido, a partir da admissão, e dividir por 2.	Achar a média do período de admissão até outubro e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos ao lado e somar os resultados.
2ª parcela integral	Tomar o salário de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de janeiro a novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
2ª parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de admissão até novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.

3ª parcela integral	não há.	Achar a média do período de janeiro até dezembro e subtrair os valores da 1ª e 2ª parcelas.
3ª parcela proporcional	não há.	Achar a média do período da admissão até o mês de dezembro e subtrair a 1ª e 2ª parcelas.

VENDEDORES - COMISSÕES

Segundo o Acordo Coletivo dos Vendedores, para cálculo da média de comissões para efeito do pagamento do 13º salário, deve-se verificar a aplicação da média de 6 ou 12 meses prevalecendo o maior resultado. No entanto, recomenda-se verificar a convenção/acordo do sindicato na respectiva região.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS

Visando simplificar algumas operações de cálculos, apresentamos a seguir um método pouco utilizado pelo Departamento Pessoal, para obter-se a média de horas extras e outros adicionais, à serem integralizadas no 13º salário.

Como é sabido, as horas extras por exemplo, não se calcula a média pelos valores, e sim pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período-base.

Dessa maneira, se o empregado realizou as horas extras durante o período-base, sob um único adicional, então o cálculo é muito simples, pois é só achar a média aritmética simples, isto é, soma-se as horas extras durante o período-base e divide-se pelo número de meses efetivamente trabalhadas.

Por outro lado, quando o empregado realiza horas extras sob vários adicionais (50, 80, 100, 150%, etc.) o cálculo da média, uma à uma, seria um tanto trabalhoso e irracional.

Nesse caso, utiliza-se o método de cálculo pela “Média Aritmética Ponderada - MAP”.

A Média Aritmética Ponderada permite-nos achar simultaneamente, em apenas único cálculo, o percentual de todos os adicionais, de acordo com o número de horas realizadas.

Exemplo: um determinado empregado, realizou horas extras a base de: 50, 100, 150 e Adicional Noturno de 20%.

1º PASSO:

O primeiro passo é tabular os dados do período-base.

O período-base, que servirá de base para efeito de cálculo da média, será de janeiro a dezembro ou admissão a dezembro.

Tabulação de dados - Período janeiro a dezembro:

MÊS/ANO	HORAS EXTRAS 50%	HORAS EXTRAS 100%	HORAS EXTRAS 150%	AD. NOTURNO 20%
janeiro	7,0	8,0	2,0	248,0
fevereiro	12,0	1,0	-	192,0
março	4,0	-	-	32,0
abril	-	8,0	-	-
maio	12,0	-	-	-
junho	4,0	7,0	-	240,0
julho	5,0	7,0	1,0	248,0
agosto	1,0	2,0	-	192,0
setembro	2,0	1,0	-	124,0
outubro	9,0	2,0	-	96,0
novembro	1,0	8,0	2,0	24,0
dezembro	4,0	7,0	-	96,0
TOTAL	61,0	51,0	5,0	1.492,0

2º PASSO:

O segundo passo é obter o resultado das somas.

Multiplicando-se o total de horas pelos adicionais e somam-se os resultados, bem como de total de horas realizadas durante o período. Portanto temos:

TOTAL DE HORAS	X	ADICIONAIS	=	TOTAL
61,0	X	1.50	=	91,5
51,0	X	2.00	=	102,0
5,0	X	2.50	=	12,5
1.492,0	X	0.20	=	298,4
1.609,0		<= TOTAIS	=>	504,4

3º PASSO:

O terceiro passo é obter o percentual único ponderado.

Toma-se o valor do somatório do resultado, dividindo-se pelo total de horas. Portanto temos:

$$504,4 : 1.609,0 = 0.3135 \text{ ou seja } 31,35\%$$

Portanto, até aqui conhecemos o percentual único ponderado, dos adicionais de horas extras, bem como também do adicional noturno.

Resta-nos saber a média de horas anuais do período-base.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas.

Toma-se o total do somatório de horas e divide-se por 12 meses.

$$1.609,0 : 12 \text{ meses} = 134,08 \text{ hs./centesimais}$$

Obs.:

Via de regra, a divisão será sempre por 12 meses, mesmo nos casos proporcionais, com menos de 12 meses de casa.

Exemplo: média de 7 meses, portanto 7/12 avos sobre a média, temos portanto:

“x” horas : 7 meses = média de 1 mês

7/12 avos sobre a média, temos:

(média : 12 meses) x 7 = média de hora de 7/12 avos.

O “7”, primeiro dividiu e depois multiplicou. Simplificando matematicamente é nulo. Resta apenas a divisão por 12.

Daí, porque, a regra manda dividir sempre por 12 meses.

5º PASSO:

O quinto passo é obter o valor da integração no 13º salário, à ser pago ao empregado.

Como já conhecemos o respectivo adicional, em percentual, e também a média anual de horas, resta-nos multiplicar o percentual (ou o índice) do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas.

Digamos, à título de exemplo que, o salário-hora seja de R\$ 10,00. Temos portanto:

$$\text{R\$ } 10,00 \times 0,3135 = \text{R\$ } 3,14$$

$$\text{R\$ } 3,14 \times 134,08 = \text{R\$ } 421,02$$

Portanto, R\$ 421,02 será o valor à ser integrado no 13º salário, que somado ao valor do 13º salário ficará assim:

$$\text{R\$ } 2.200,00 \text{ (R\$ } 10,00 \times 220 \text{ hs)}$$

$$\text{R\$ } 421,02$$

$$\text{R\$ } 2.621,02 \text{ (valor do 13º salário à ser pago)}$$

Como vimos, o exemplo foi destinado ao cálculo do 13º salário, porém da mesma maneira se aplica nos casos de férias (normais, indenizadas e proporcionais), DSR (base por semana), Aviso Prévio indenizado, etc., sempre obedecendo o período-base para cada uma delas, como vimos anteriormente no 1º passo.

Obs.: O presente método não se aplica quando a integração é feita com base em valores (R\$). Neste caso, aplica-se a regra da média aritmética simples.

TRIBUTAÇÃO SOBRE 13º SALÁRIO

INSS

Incidência da contribuição

A incidência tributária ocorre somente quando do pagamento ou crédito da 2ª parcela, ou na rescisão de contrato de trabalho, sobre o valor bruto da remuneração do empregado, sem a compensação dos adiantamentos pagos. Não incide contribuição sobre o 13º salário relativo ao aviso prévio indenizado (1/12 avos).

Nos casos de pagamento do 13º salário na rescisão de contrato de trabalho de dezembro, o recolhimento deverá ser efetuado junto a GPS normal relativo ao mês de competência do desligamento. Portanto, não sujeito ao recolhimento em GPS especial (Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95, DOU de 22/12/95).

A contribuição do empregado é calculada em separado da remuneração normal, mediante aplicação das alíquotas correspondentes à faixa salarial, inclusive quando se tratar de 13º salário proporcional na rescisão do contrato de trabalho.

Nota: Até a competência 07/97, a fração de 1/12 avos do 13º salário proporcional, quando pagas na rescisão de contrato de trabalho, em decorrência do Aviso Prévio indenizado (art. 487, § 1º da CLT), não havia a incidência do INSS (art. 37, § 9º, h, do Decreto nº 356, de 07/12/91 e Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95). No período de 01/08/97 a 10/12/97, esta parcela sofreu incidência (vigência da MP 1.523-7/97 e OS nº 170, de 20/08/97). De 11/12/97 até a presente data, não há incidência (vigência da Lei nº 9.528/97).

Compensação

A fração do 13º salário sobre o salário-maternidade, pago durante o ano-calendário, poderá ser compensado nas contribuições sociais previdenciárias devidas, exceto das destinadas a outras entidades ou fundos).

O cálculo é realizado da seguinte maneira:

- a) a remuneração correspondente ao 13º salário deverá ser dividida por 30;
- b) o resultado deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do 13º salário;
- c) em seguida, multiplique pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano.

Fds.: Art. 115 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05

Ainda, poderão ser compensadas importâncias que a empresa tenha recolhido indevidamente, observado o limite de 30% do total do valor devido ao INSS nesta competência, inclusive a retenção de 11% sobre a NF (art. 31, Lei nº 8.212/91) (art. 195 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

DCTFWeb - DARF

Empresas obrigadas à declarar débitos e créditos previdenciários em DCTFWeb devem pagar os tributos com DARF, que deve ser emitido no próprio sistema da declaração, após a transmissão.

Recolhimento

A contribuição relativa ao 13º salário de empregados, deverá ser recolhida até o dia 20 de dezembro do respectivo ano-calendário (§ 1º, Art. 216, Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99).

Nota: Antecipa-se o vencimento para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário no dia 20 (§ 1º, Art. 216, Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99).

Salários Variáveis

Caso haja pagamento de remuneração variável em dezembro, o pagamento das contribuições referentes ao ajuste do valor do 13º salário deve ocorrer na GPS da competência dezembro, considerando-se para apuração da alíquota da contribuição do segurado o valor total do 13º salário (art. 122 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

FGTS

Incidência

Incide 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas à título de 13º salário.

Recolhimento

PARCELA	DATA DO PAGAMENTO	DATA DO RECOLHIMENTO
1ª	30/11/2023	07/12/2023
2ª	20/12/2023	05/01/2024
3ª	10/01/2024	07/02/2024

IRRF

Incidência

Incide sobre o valor do 13º salário - 2ª parcela, isoladamente, conforme critérios já mencionados.

Recolhimento

De acordo com a Lei nº 11.196, de 21/11/05, DOU de 22/11/05, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 20/01/24.

Preenchimento do DARF

O código para recolhimento é 0561.

EMPRESAS QUE ANTECIPARAM O 13º SALÁRIO DURANTE O ANO

A empresa que já pagou a 1ª parcela do 13º salário durante o ano e pretende pagar a 2ª parcela no mês de novembro, como ficará a tributação e recolhimento do mesmo?.

Via de regra, a quitação da 2ª parcela do 13º salário somente ocorrerá no dia 20 de dezembro, cujo o salário-base para efeito de cálculo será o de dezembro. Assim, qualquer pagamento efetuado até o dia 30 de novembro, é considerado 1ª parcela.

Mesmo que não ocorra nenhum aumento salarial, de novembro para dezembro, a empresa deverá elaborar a folha de pagamento relativo a 2ª parcela.

Dessa maneira, a tributação e recolhimento ficará organizada conforme a tabela abaixo:

TRIBUTAÇÃO	FATO GERADOR	DATA DE RECOLHIMENTO
INSS	Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro, e não de novembro.	20/12/2023
FGTS	Incidirá sobre o mês do pagamento. Isto é, se pago no mês de novembro, a competência será novembro.	07/12/2023
IRRF	Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro. Portanto, o pagamento efetuado em novembro, não haverá nenhuma incidência, mesmo que a intenção da empresa foi quitá-lo antecipadamente.	19/01/2024

EMPREGADO DOMÉSTICO - INSS

Sobre o valor do 13º Salário pago ao empregado doméstico incide a contribuição patronal + parcela do empregado, que é calculada em separado da remuneração do mês, mediante a aplicação da alíquota de 8, 9 ou 11%, de acordo com a tabela (Art. 120 - Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Até 08/12/15 o recolhimento era efetuado até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia, juntamente com a competência novembro, utilizando-se de única GPS (Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06 / Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06).

A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), que alterou a Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15, o recolhimento das contribuições previstas nos incisos I, II, e III do art. 34 da Lei Complementar nº 150, de 2015 (8% a 11% contribuição do empregado doméstico; 8% de contribuição patronal; e 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho), incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE.

Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15
Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15
Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15

No caso de 13º Salário pago em rescisão de contrato de trabalho, a competência será a do mês da rescisão (Art. 125 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

As contribuições sociais incidentes sobre o 13º salário, proporcional aos meses de salário-maternidade, deverão ser recolhidas pelo empregador doméstico, mesmo que o benefício tenha sido pago diretamente pelo INSS à segurada (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09, Art. 98).

DCTFWEB

Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros:

- os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços;
- os segurados especiais;
- os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma;
- os segurados facultativos;
- os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma.



SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA

Todo segurado da Previdência Social, que tem filhos até 14 anos (inclusive adotivos e enteados devidamente comprovados) ou inválidos de qualquer idade, tem direito a percepção do salário-família, independentemente dos dias trabalhados (não se contam as faltas em serviço).

Estes deverão ser declarados no formulário denominado "Termo de Responsabilidade" no ato da admissão ou no caso de alteração.

Termo de Responsabilidade

Desde 09/07/82, com a revogação do Decreto nº 87.374, saiu de circulação o impresso denominado "Declaração de Vida e Residência", que era apresentado pelo empregado à empresa, semestralmente, nos meses de janeiro e julho de cada ano. No seu lugar entrou o impresso denominado "Termo de Responsabilidade", simplificando um pouco mais a sistemática.

O Termo de Responsabilidade deverá ser firmado pelo empregado somente na ocasião da admissão ou da solicitação de pagamento do Salário-Família ao INSS. Sobre qualquer alteração que determine a perda do benefício, o empregado deverá comunicar à empresa ou ao INSS, sobre o fato, ocasião em que será firmado um novo "termo".

Caderneta de Vacinação

O empregado deverá comprovar anualmente todas as vacinações obrigatórias, durante os primeiros 6 anos de vida da criança, através de caderneta de vacinações/cartão da criança (art. 84 do RPS/99), observando-se as tabelas da Portaria nº 3.318, de 28/10/10, DOU de 29/10/10, do Ministério da Saúde (veja abaixo). Se o empregado não cumprir o calendário de vacinações, o pagamento será suspenso.

Nota: A Portaria nº 1.058, de 04/07/05, DOU 05/07/05, do Ministério da da Saúde, instituiu a disponibilização gratuita da Caderneta de Saúde da Criança.

Comprovante de frequência à escola - Entrega nos meses de maio e novembro

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, que alterou o art. 67 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, nos meses de maio e novembro de cada ano, comprovante de frequência à escola, do menor a partir de 7 anos de idade. No caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme esse fato.

Suspensão do pagamento

O empregado que não comprovar a vacinação e a frequência escolar, nos prazos determinados, o INSS encaminhará, via sistema de processamento da DATAPREV, comunicado ao segurado informando que o pagamento do salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

Não é devido salário-família no período entre a suspensão do benefício, motivada pela falta de comprovação da frequência escolar ou pela falta de atestado de vacinação e o seu reativamento, salvo se provada a frequência escolar regular no período ou apresentado o atestado de vacinação obrigatória, respectivamente.

A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação própria, em nome do aluno, onde consta o registro de frequência regular ou de atestado de estabelecimento de ensino, atestando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

Recomendações

- Manter cópias das cadernetas no prontuário do empregado, para posterior exibição ao fiscal;
- Quando o empregado, perde ou extravia o documento, é necessário que seja requerida a segunda via deste. As unidades que aplicam as vacinas, mantêm sob arquivo, durante 5 anos, os registros individuais;
- Havendo contra-indicação de determinadas vacinas, o empregado deverá apresentar o atestado médico, válido por um ano; e
- Suspende-se o pagamento do SF quando o empregado não apresentar a caderneta de vacinação. Para evitar a suspensão, recomenda-se informar à todos os empregados, quanto a importância, através de avisos, cartazes educativos, rodapé do hollerith de pagamento, etc.

Anexo

Portaria nº 3.318, de 28/10/10, DOU de 29/10/10

O Ministro de Estado da Saúde, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição; e

Considerando a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975, que dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças;

Considerando o disposto nos arts. 27 e 29 do Decreto nº 78.231, de 12 de agosto de 1976, que regulamenta a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975; e

Considerando a Portaria GM/MS nº. 3.252/GM/MS, de 22 de dezembro de 2009, que aprova as diretrizes para execução e financiamento das ações de Vigilância em Saúde pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; e

Considerando a Portaria nº 2.452/GM/MS, de 31 de agosto de 2010, que define as terminologias adotadas em legislação nacional, conforme disposto no Regulamento Sanitário Internacional 2005 (RSI 2005), a relação de doenças, agravos e eventos em saúde pública de notificação compulsória em todo o território nacional e estabelecer fluxo, critérios, responsabilidades e atribuições aos profissionais e serviços de saúde, resolve:

Art. 1º - Fica instituído, em todo o território nacional, o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso, no âmbito do Programa Nacional de Imunizações (PNI), visando ao controle, à eliminação e erradicação de doenças imunopreveníveis.

Art. 2º - O Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso serão adotados na forma do disposto nos Anexos I, II e III a esta Portaria.

Art. 3º - As unidades de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) adotarão o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso.

Art. 4º - As vacinas e períodos constantes no Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso são de caráter obrigatório com a finalidade de assegurar a proteção da saúde pública.

Art. 5º - A comprovação da vacinação será por meio da caderneta da criança, cartão de vacinação ou atestado, emitido pelos serviços públicos e privados de saúde, devidamente credenciados, preenchido pela autoridade de saúde competente, contendo número do lote, laboratório produtor, data da vacinação e rubrica do vacinador.

Parágrafo único - As vacinas que compõem o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso e o respectivo cartão de vacinação serão fornecidos, gratuitamente, pelas unidades de saúde integrantes do SUS.

Art. 6º - A Secretaria de Vigilância em Saúde -SVS/MS deste Ministério editará normas complementares a esta Portaria e adotará as medidas necessárias à implantação e ao cumprimento dos calendários de vacinação.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Fica revogada a Portaria nº 1.602/GM, de 17 de julho de 2006, publicada no Diário Oficial da União - nº 136, seção 1, de 18 de julho de 2006, páginas 66 e 67.

JOSÉ GOMES TEMPORÃO

ANEXO I - CALENDÁRIO BÁSICO DE VACINAÇÃO DA CRIANÇA

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
Ao nascer	BCG-ID (1) vacina BCG	Dose única	Formas graves da tuberculose (principalmente nas formas miliar meningea)
	Hepatite B (2) vacina hepatite B (recombinante)	1ª dose	hepatite B
1 mês	Hepatite B (2) vacina hepatite B (recombinante)	2ª dose	hepatite B
2 meses	Tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)	1ª dose	difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		Poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina oral de rotavírus humano (VORH) (5) vacina rotavírus humano G1P1[8] (atenuada)		Diarréia por rotavírus
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
3 meses	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)	1ª dose	Doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
4 meses	Vacina tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)	2ª dose	difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina oral de rotavírus humano (VORH) (5) vacina rotavírus humano G1P1[8] (atenuada)		diarréia por rotavírus
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
5 meses	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)	2ª dose	doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
6 meses	hepatite B (2)	3ª dose	hepatite B

	vacina hepatite B (recombinante)		
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)		difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b.
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo.
9 meses	Vacina febre amarela (8) vacina febre amarela (atenuada)	Dose inicial	febre amarela
12 meses	Vacina tríplice viral (SCR) (9) vacina sarampo, caxumba e rubéola (atenuada)	1ª dose	sarampo, caxumba e rubéola
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)	Reforço	pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
15 meses	Vacina tríplice bacteriana (DTP) vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis	1º reforço	difteria, tétano, coqueluche
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)	Reforço	poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)		doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
4 anos	Vacina tríplice bacteriana (DTP) vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis	2º reforço	difteria, tétano, coqueluche
	Vacina tríplice viral (SCR) (9) vacina sarampo, caxumba e rubéola	2ª Dose	sarampo, caxumba e rubéola
10 anos	Vacina febre amarela (8) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada - RDC nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação da criança:

(1) vacina BCG: administrar o mais precoce possível, preferencialmente após o nascimento. Nos prematuros com menos de 36 semanas administrar a vacina após completar 1 mês de vida e atingir 2 Kg. Administrar uma dose em crianças menores de cinco anos de idade (4 anos, 11 meses e 29 dias) sem cicatriz vacinal. Contatos íntimos de portadores de hanseníase menores de 1 ano de idade, comprovadamente vacinados, não necessitam da administração de outra dose de BCG. Contatos de portadores de hanseníase com mais de 1 ano de idade, sem cicatriz - administrar uma dose. Contatos comprovadamente vacinados com a primeira dose - administrar outra dose de BCG. Manter o intervalo mínimo de seis meses entre as doses da vacina. Contatos com duas doses não administrar nenhuma dose adicional. Na incerteza da existência de cicatriz vacinal ao exame dos contatos íntimos de portadores de hanseníase, aplicar uma dose, independentemente da idade. Para criança HIV positiva, a vacina deve ser administrada ao nascimento ou o mais precocemente possível. Para as crianças que chegam aos serviços ainda não vacinadas, a vacina está contraindicada na existência de sinais e sintomas de imunodeficiência, não se indica a revacinação de rotina. Para os portadores de HIV (positivo) a vacina está contraindicada em qualquer situação.

(2) vacina hepatite B (recombinante): administrar preferencialmente nas primeiras 12 horas de nascimento, ou na primeira visita ao serviço de saúde. Nos prematuros, menores de 36 semanas de gestação ou em recém-nascidos à termo de baixo peso (menor de 2 Kg), seguir esquema de quatro doses: 0, 1, 2 e 6 meses de vida. Na prevenção da transmissão vertical em recém-nascidos (RN) de mães portadoras da hepatite B administrar a vacina e a imunoglobulina humana anti-hepatite B (HBIG), disponível nos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais - (CRIE) nas primeiras 12 horas ou no máximo até sete dias após o nascimento. A vacina e a HBIG devem ser administradas em locais anatômicos diferentes. A amamentação não traz riscos adicionais ao RN que tenha recebido a primeira dose da vacina e a imunoglobulina.

(3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada): Administrar aos 2, 4 e 6 meses de idade. Intervalo entre as doses de 60 dias e, mínimo de 30 dias. A vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis (DTP) são indicados dois reforços. O primeiro reforço administrar aos 15 meses de idade e o segundo reforço aos 4 anos. Importante: a idade máxima para administrar esta vacina é aos 6 anos, 11 meses e 29 dias. Os comunicantes domiciliares e escolares de casos de difteria não vacinados, com esquema incompleto ou com situação vacinal desconhecida, administrar 1 dose da vacina DTP (em crianças até 6 anos 11 meses e 29 dias) e dT (crianças com 7 anos ou mais). Em caso de ferimentos graves ou comunicantes de pessoas com difteria, antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos.

(4) vacina oral poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada): administrar três doses (2, 4 e 6 meses). Manter o intervalo entre as doses de 60 dias e, mínimo de 30 dias. Administrar o reforço aos 15 meses de idade. No caso em que a criança tenha tomado a terceira dose após os 6 meses de idade, considerar o intervalo mínimo de 6 meses após a última dose para administrar o reforço.

(5) vacina oral rotavírus humano G1P1 [8] (atenuada): administrar duas doses seguindo rigorosamente os limites de faixa etária: primeira dose: 1 mês e 15 dias a 3 meses e 7 dias. segunda dose: 3 meses e 7 dias a 5 meses e 15 dias. O intervalo mínimo preconizado entre a primeira e a segunda dose é de 30 dias. Nenhuma criança poderá receber a segunda dose sem ter recebido a primeira. Se a criança regurgitar, cuspir ou vomitar após a vacinação não repetir a dose.

(6) vacina pneumocócica 10 (conjugada): no primeiro semestre de vida, administrar 3 doses, aos 2, 4 e 6 meses de idade. O intervalo entre as doses é de 60 dias e, mínimo de 30 dias. Fazer um reforço, preferencialmente, entre 12 e 15 meses de idade, considerando o intervalo mínimo de seis meses após a 3ª dose. Crianças com início do esquema vacinal na faixa etária entre 7 e 9 meses de idade: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de pelo menos 1 mês entre as doses. O reforço é recomendado preferencialmente entre 12 e 15 meses,

com intervalo de pelo menos 2 meses. Crianças com início do esquema vacinal entre 10 e 11 meses de idade: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de pelo menos 1 mês entre as doses, sem necessidade de reforço.

(7) vacina meningocócica C (conjugada): administrar duas doses aos 3 e 5 meses de idade, com intervalo entre as doses de 60 dias, e mínimo de 30 dias. O reforço é recomendado preferencialmente entre 12 e 15 meses de idade. Crianças com início do esquema vacinal na idade de 10 ou 11 meses: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de 2 meses entre as doses, sem necessidade de reforço.

(8) vacina febre amarela (atenuada): administrar aos 9 meses de idade. Durante surtos, antecipar a idade para 6 meses. Indicada aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as unidades de saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

(9) vacina sarampo, caxumba e rubéola: administrar duas doses. A primeira dose aos 12 meses de idade e a segunda dose deve ser administrada aos 4 anos de idade. Em situação de circulação viral, antecipar a administração de vacina para os 6 meses de idade, porém deve ser mantido o esquema vacinal de duas doses e a idade preconizada no calendário. Considerar o intervalo mínimo de 30 dias entre as doses.

ANEXO II - CALENDÁRIO DE VACINAÇÃO DO ADOLESCENTE

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
11 a 19 anos	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	1ª dose	hepatite B
	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	2ª dose	hepatite B
	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	3ª dose	hepatite B
	Dupla tipo adulto (dT) (2) vacina adsorvida difteria e tétano - adulto	Uma dose a cada dez anos	difteria e tétano
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Tríplice viral (SCR) (4) vacina sarampo, caxumba e rubéola	Duas doses	sarampo, caxumba e rubéola

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação do adolescente

(1) vacina hepatite B (recombinante): administrar em adolescentes não vacinados ou sem comprovante de vacinação anterior, seguindo o esquema de três doses (0, 1 e 6) com intervalo de um mês entre a primeira e a segunda dose e de seis meses entre a primeira e a terceira dose. Aqueles com esquema incompleto, completar o esquema. A vacina é indicada para gestantes não vacinadas e que apresentem sorologia negativa para o vírus da hepatite B após o primeiro trimestre de gestação.

(2) vacina adsorvida difteria e tétano - dT (Dupla tipo adulto): adolescente sem vacinação anteriormente ou sem comprovação de três doses da vacina, seguir o esquema de três doses. O intervalo entre as doses é de 60 dias e no mínimo de 30 dias. Os vacinados anteriormente com 3 doses das vacinas DTP, DT ou dT, administrar reforço, a cada dez anos após a data da última dose. Em caso de gravidez, ferimentos graves e pessoas comunicantes de casos de difteria antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos. Mas deve ser administrada pelo menos 20 dias antes da data provável do parto.

(3) vacina febre amarela (atenuada): Indicada 1 dose aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as Unidades de Saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar dose de reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

Precaução: a vacina é contra indicada para gestante e mulheres que estejam amamentando. Nestes casos buscar orientação médica do risco epidemiológico e da indicação da vacina.

(4) vacina sarampo, caxumba e rubéola (SCR) considerar vacinado o adolescente que comprovar o esquema de duas doses. Em caso de apresentar comprovação de apenas uma dose, administrar a segunda dose. O intervalo entre as doses é de 30 dias.

ANEXO III - CALENDÁRIO DE VACINAÇÃO DO ADULTO E DO IDOSO

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
-------	--------	------	------------------

20 a 59 anos	Hepatite B (1) (Grupos vulneráveis) vacina Hepatite B (recombinante)	Três doses	hepatite B
	Dupla tipo adulto (dT) (2) vacina adsorvida difteria e tétano adulto	Uma dose a cada dez anos	difteria e tétano
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Tríplice viral (SCR) (4) vacina sarampo, caxumba e rubéola	Dose única	sarampo, caxumba e rubéola
60 anos e mais	Hepatite B (1) (Grupos vulneráveis) vacina Hepatite B (recombinante)	Três doses	hepatite B
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Influenza sazonal (5) vacina influenza (fracionada, inativada)	Dose anual	influenza sazonal ou gripe
	Pneumocócica 23- valente (Pn23) (6) vacina pneumocócica 23- valente (polissacarídica)	Dose única	infecções causadas pelo Pneumococo

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada - RDC nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação do adulto e idoso.

(1) vacina hepatite B (recombinante): oferecer aos grupos vulneráveis não vacinados ou sem comprovação de vacinação anterior, a saber: Gestantes, após o primeiro trimestre de gestação; trabalhadores da saúde; bombeiros, policiais militares, civis e rodoviários; caminhoneiros, carcereiros de delegacia e de penitenciárias; coletores de lixo hospitalar e domiciliar; agentes funerários, comunicantes sexuais de pessoas portadoras de VHB; doadores de sangue; homens e mulheres que mantêm relações sexuais com pessoas do mesmo sexo (HSH e MSM); lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, (LGBT); pessoas reclusas (presídios, hospitais psiquiátricos, instituições de menores, forças armadas, dentre outras); manicures, pedicures e podólogos; populações de assentamentos e acampamentos; potenciais receptores de múltiplas transfusões de sangue ou politransfundido; profissionais do sexo/prostitutas; usuários de drogas injetáveis, inaláveis e pipadas; portadores de DST.

A vacina esta disponível nos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais (CRIE) para as pessoas imunodeprimidas e portadores de deficiência imunogênica ou adquirida, conforme indicação médica.

(2) vacina adsorvida difteria e tétano - dT (Dupla tipo adulto): Adultos não vacinados ou sem comprovação de três doses da vacina, seguir o esquema de três doses. O intervalo entre as doses é de 60 dias e no mínimo de 30 dias. Os vacinados anteriormente com 3 doses das vacinas DTP, DT ou dT, administrar reforço, dez anos após a data da última dose. Em caso de gravidez, ferimentos graves e pessoas comunicantes de casos de difteria antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos. A mesma deve ser administrada pelo menos 20 dias antes da data provável do parto.

(3) vacina febre amarela (atenuada): Indicada aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as unidades de saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar dose de reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

Precaução: a vacina é contraindicada para gestantes e mulheres que estejam amamentando, nos casos de risco de contrair o vírus buscar orientação médica. A aplicação da vacina para pessoas a partir de 60 anos depende da avaliação do risco da doença e benefício da vacina.

(4) vacina sarampo, caxumba e rubéola (SCR) administrar 1 dose em mulheres de 20 a 49 anos de idade e em homens de 20 a 39 anos de idade que não apresentarem comprovação vacinal.

(5) vacina influenza sazonal (fracionada, inativada): oferecida anualmente durante a Campanha Nacional de Vacinação do Idoso.

(6) vacina pneumocócica 23-valente (polissacarídica) administrar 1 dose durante a Campanha Nacional de Vacinação do Idoso, nos indivíduos de 60 anos e mais que vivem em instituições fechadas como: casas geriátricas, hospitais, asilos, casas de repouso, com apenas 1 reforço 5 anos após a dose inicial.



FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS - GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21, DOU de 12/11/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, nos seus arts. 134 a 140, dispôs sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações da Fiscalização do Trabalho na Prestação de Serviços a Terceiros. Abaixo, segue-se o resumo da normativa.

Verificação dos Requisitos na Prestação de Serviços (Art. 135)

Determina-se que, ao encontrar trabalhadores terceirizados em atividade, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve avaliar o cumprimento dos requisitos formais e materiais de prestação de serviços, incluindo aspectos legais e contratuais.

Não discriminação

Igualdade de Condições (Art. 136)

Aborda a igualdade de condições para empregados da prestadora de serviços que atuam nas dependências da contratante. O Artigo 136 especifica que esses trabalhadores devem receber as mesmas condições em relação a alimentação, transporte, atendimento médico, treinamento e instalações de segurança e saúde, sempre que oferecidos pela contratante.

Flexibilidade na Oferta de Serviços

Permite que a contratante disponibilize serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais, desde que mantenham o mesmo padrão de atendimento, quando o número de empregados da prestadora for igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante.

Condições de Segurança, Higiene e Salubridade

Responsabilidade pela Segurança e Saúde no Trabalho (Art. 137)

Estabelece que a prestadora de serviços é responsável pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, e o Parágrafo único determina que, em caso de descumprimento dessas normas pela prestadora, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve lavrar autos de infração correspondentes.

Responsabilidade da Contratante (Art. 138)

Estipula que a contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho ocorrer em suas dependências ou em local previamente acordado em contrato. O Parágrafo único estabelece que, em casos de responsabilidade da contratante, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve lavrar autos de infração, conforme a legislação vigente.

Fiscalização

Indicadores de Vínculo Empregatício (Art. 139)

Aborda os indicadores que caracterizam o vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a contratante. Enumera esses indicadores, que incluem requisitos formais de funcionamento, instrumento contratual, arregimentação de empregados, pagamento de salário, subordinação, desvio de função, entre outros.

Lavratura de Autos de Infração

Detalha as ações a serem tomadas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho caso haja caracterização do vínculo empregatício direto com a contratante, incluindo a lavratura de autos de infração e a apuração de débito de FGTS.

Descaracterização da Prestação de Serviços

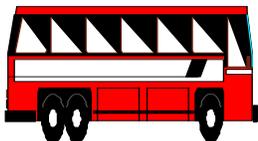
Ressalta a importância da descaracterização da prestação de serviços a terceiros, exigindo fundamentação e descrição detalhada dos indicativos que levaram à conclusão do vínculo de emprego direto.

Indicador de Incapacidade Econômica

Estabelece o indicador de incapacidade econômica como atraso salarial e de FGTS igual ou superior a três meses por parte da prestadora.

Regulação Específica para Empresas de Vigilância e Transporte de Valores (Art. 140)

Trata das empresas de vigilância e transporte de valores, indicando que essas relações de trabalho são reguladas por legislação especial e, subsidiariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho.



NR 24 - CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO - TRANSPORTE RODOVIÁRIO COLETIVO URBANO

A Portaria nº 1.066, de 23/09/19, DOU de 24/09/19, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, em seu Anexo III, aprovou a nova redação das Condições sanitárias e de conforto aplicáveis a trabalhadores em transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros em atividade externa. Abaixo, segue-se o resumo da respectiva normativa.

Introdução

O Anexo III da NR-24 estabelece diretrizes claras e objetivas para garantir condições sanitárias e de conforto aos trabalhadores em transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros em atividade externa. Este artigo detalha os principais pontos desse anexo, fornecendo informações cruciais para gestores de recursos humanos e profissionais envolvidos na operação desse serviço.

Objetivo

O objetivo principal deste Anexo é definir as condições mínimas que os empregadores devem oferecer aos trabalhadores que realizam trabalho externo na operação do transporte público coletivo urbano e de caráter urbano por ônibus. Isso inclui motoristas, cobradores e fiscais de campo, denominados como trabalhadores, que desempenham um papel crucial na prestação desse serviço essencial à comunidade.

Locais de Trabalho

Neste ponto, o Anexo III especifica que os pontos iniciais e finais de linhas de ônibus urbano e de caráter urbano são os locais pré-determinados pelo poder público competente. Esses locais devem incluir áreas de estacionamento de veículos e instalações mínimas para controle operacional e acomodação do pessoal de operação. Adicionalmente, em caso de terminais e estações de passageiros implantados pelo poder público, presume-se que os requisitos deste Anexo sejam cumpridos, facilitando o processo de conformidade.

Condições de Satisfação de Necessidades Fisiológicas, Alimentação e Hidratação

Este é o ponto crucial do Anexo III, detalhando as condições para a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores em transporte público coletivo rodoviário urbano.

Instalações Sanitárias

Composição das Instalações Sanitárias (4.1.1): De acordo com a norma, as instalações sanitárias devem incluir bacias sanitárias e lavatórios. A proporção é de 1 para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração. A separação por sexo pode ser dispensada para grupos de até 10 trabalhadores, contanto que a privacidade e higiene sejam garantidas. Alternativamente, banheiros químicos podem ser usados, desde que atendam a critérios específicos, incluindo ventilação adequada e higienização diária.

Locais para Refeição

Os locais destinados à refeição devem ser protegidos contra intempéries e estar em boas condições. É fundamental que esses locais proporcionem conforto aos trabalhadores durante suas pausas para refeição.

Fornecimento de Água Potável

A norma exige o fornecimento de água potável nos pontos iniciais e finais, bem como nos terminais, por meio de bebedouros ou equipamentos similares. O uso de copos coletivos é proibido, incentivando o consumo individual ou no local.

Dimensionamento das Instalações Sanitárias e Locais para Refeição

Para dimensionar as instalações sanitárias e locais de refeição, deve-se considerar o número máximo de trabalhadores presentes simultaneamente, de acordo com a programação horária oficial das linhas de ônibus.

Parcerias com Estabelecimentos Comerciais

A norma permite que os empregadores estabeleçam convênios ou parcerias com estabelecimentos comerciais, industriais ou propriedades privadas para atender às necessidades dos trabalhadores.

Gratuidade das Instalações Sanitárias

É importante ressaltar que o uso das instalações sanitárias não deve gerar custos para os trabalhadores. Isso assegura que o acesso a condições adequadas de higiene esteja disponível a todos os funcionários.

Em conclusão, o Anexo III da NR-24 estabelece um conjunto de diretrizes fundamentais para garantir que os trabalhadores em transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros desfrutem de condições sanitárias e de conforto adequadas durante suas atividades externas. O cumprimento dessas normas não apenas promove o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para a qualidade e eficiência dos serviços de transporte público oferecidos à comunidade. Portanto, é essencial que os gestores de recursos humanos e empregadores estejam cientes dessas obrigações e tomem medidas para implementá-las de maneira eficaz.