



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

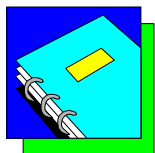
Relatório Trabalhista

Nº 033

26/04/2004

Sumário:

- GFIP - MANUAL DA GUIA DE RECOLHIMENTO - NOVO
- CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO - PRORROGAÇÃO DE PRAZO - CRITÉRIOS
- COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAIS - FERIADO 1º DE MAIO - SÁBADO
- TRABALHADOR AVULSO - GENERALIDADES
- TRABALHADOR EVENTUAL RURAL
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



GFIP - MANUAL DA GUIA DE RECOLHIMENTO NOVO

A Instrução Normativa nº 107, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, da Diretoria Colegiada do INSS, aprovou o novo Manual da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP. Já disponível para download do arquivo, nos seguintes sites www.previdenciasocial.gov.br e www.caixa.gov.br. Na íntegra:

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei nº 8.212, de 24/07/1991;
- Decreto nº 3.048, de 6/05/1999;
- Portaria Interministerial nº 326, de 19/01/2000;
- Lei nº 10.666, de 08/05/2003;
- Lei nº 10.710, de 05/08/2003;
- IN INSS/DC nº 100, de 18/12/2003, e alterações da IN INSS/DC nº 105, de 24/03/2004.

O Diretor-Presidente Substituto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no uso da competência que lhe é conferida pelos incisos II do art. 7º, IV e XIII do art. 32, do Anexo I da Estrutura Regimental do INSS, aprovada pelo Decreto nº 4.688, de 07 de maio de 2003,

Considerando a necessidade de orientar o contribuinte no cumprimento das obrigações previdenciárias, resolve:

Art. 1º - Aprovar o Manual da GFIP - Guia de Recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na forma do texto anexo a esta Instrução Normativa.

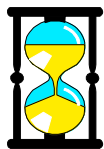
Parágrafo único. O Manual da GFIP objetiva orientar os usuários do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP) quanto às informações prestadas em GFIP.

Art. 2º - O manual previsto no art. 1º estará disponível nas agências da Caixa Econômica Federal e na Internet, nos endereços eletrônicos www.previdenciasocial.gov.br e www.caixa.gov.br.

Art. 3º - Esta Instrução Normativa revoga a Instrução Normativa INSS/DC nº 94, de 04 de setembro de 2003 e as disposições normativas em contrário.

Art. 4º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO BISPO



CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO PRORROGAÇÃO DE PRAZO - CRITÉRIOS

A Instrução Normativa nº 3, de 22/04/04, DOU de 23/04/04, da Secretaria de Relações do Trabalho, dispôs sobre a prorrogação do contrato da empresa de trabalho temporário com a empresa ou entidade tomadora, em relação a um mesmo empregado. Na íntegra:

O Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 17, inciso VIII, do Decreto 3.129, de 09 de agosto de 1999; resolve:

Art. 1º - O contrato da empresa de trabalho temporário com a empresa tomadora, em relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses.

§ 1º - O contrato temporário poderá ser prorrogado uma única vez, por igual período, desde que atendidos os seguintes pressupostos:

I - prestação de serviços destinados a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceda três meses; ou

II - manutenção das circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização do contrato de trabalho temporário.

§ 2º - A prorrogação será automaticamente autorizada desde que a empresa tomadora ou cliente comunique ao órgão local do MTE, na vigência do contrato inicial, a ocorrência dos pressupostos mencionados nos incisos I e II.

§ 3º - O órgão local do MTE, sempre que julgar necessário, empreenderá ação fiscal para verificação da ocorrência do pressuposto alegado para a prorrogação do contrato de trabalho.

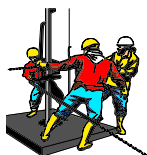
Art. 2º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação e atinge os processos em curso.

OSVALDO MARTINES BARGAS



COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAIS FERIADO 1º DE MAIO - SÁBADO

Observar que o feriado recairá no sábado. Assim, os empregados que trabalham em regime de compensação semanal, para o descanso no sábado, deverão trabalhar nesta semana (de 26 a 30 de abril) em regime de horas normais (sem o resíduo de horas de compensação). Exemplo: Se a jornada semanal é de 44 horas, deverão trabalhar apenas 7:20 hs por dia. Se a jornada semanal é de 40 horas, a jornada diária será de apenas 6:40 hs. E assim sucessivamente. No entanto, observar opções previstas na convenção/acordo coletivo da categoria e/ou banco horas.



TRABALHADOR AVULSO GENERALIDADES

Trabalhador avulso é aquele que presta serviços a diversas empresas, de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria. Em atividade portuária (Lei nº 8.630, de 25/02/93, DOU de 26/02/93) vincula-se ao Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO, que é uma entidade civil de utilidade pública (equiparado a empresa), sem fins lucrativos, que tem por finalidade administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário avulso.

Pela natureza do trabalho, os trabalhadores avulsos concentram-se nos diversos serviços de atividades portuárias e rurais (exemplo: operadores de carga e descarga, estivadores, saqueiros, etc.). Os conceitos, bem como a concentração desses serviços, estão relacionados na Instrução Normativa nº 71, de 10/05/02, DOU de 15/05/02, da previdência social.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIV) concedeu igualdade de direitos ao trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício. Assim, o trabalhador avulso tem direito: as férias + 1/3 CF, 13º salário, DSR, FGTS, Salário-Família, etc. Pela natureza do serviço, não tem direito ao aviso prévio.

A remuneração é calculada com base na produção ou da diária + DSR. Sobre o montante adiciona-se os valores de férias e 13º salário, nos percentuais de 11,12% (férias + 1/3 CF) e de 8,34%, respectivamente.

Previdência Social

Do trabalhador avulso é descontado o INSS com base na alíquota de 8, 9 ou 11% sobre o valor da remuneração, de acordo com as faixas salariais e de forma não cumulativa, sobre o seu salário-de-contribuição mensal, respeitado o limite máximo do salário-de-contribuição mensal. A contribuição sobre a remuneração do 13º salário é calculada em separado.

Ao Órgão Gestor de Mão de Obra, cabe:

- efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes ao 13º salário e às férias ao trabalhador portuário avulso;
- pagar, mediante convênio, o salário-família devido ao trabalhador portuário avulso, incumbindo-se de demonstrá-lo na folha de pagamento correspondente;
- arrecadar as contribuições previdenciárias e as destinadas a outras entidades ou fundos, devidas pelos operadores portuários, incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores portuários avulsos por eles utilizados, bem como arrecadar a contribuição previdenciária devida pelo trabalhador portuário avulso, repassando-as à Previdência Social.

- elaborar folha de pagamento e emitir e entregar GFIP.

Nota: O OGMO equipara-se à empresa, ficando sujeito às normas de tributação e de arrecadação aplicáveis às empresas em geral. Recolhe também para outras entidades ou fundos, sendo: 2,5% para a Diretoria de Portos e Costas (DPC), 2,5% para o Salário Educação (SE) e 0,2% para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), perfazendo o percentual total de 5,2% incidente sobre a mesma base de cálculo das contribuições previdenciárias.



TRABALHADOR EVENTUAL RURAL

O trabalhador eventual é aquele que presta serviço assalariado, subordinado, ocasional e de curta duração. Na atividade rural temos a figura típica do "bóia-fria", ou do "chapa", que faz carga e descarga de mercadorias no caminhão. Não há nenhuma vinculação empregatícia. Pois, a CLT aplica-se aos empregados, e não aos trabalhadores eventuais. A Previdência Social equipara Eventuais e Autônomos sob o mesmo regime de filiação e contribuição.



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97;
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Outros.

SENAI/SENAC:

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE:

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES:

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

PREVIDÊNCIA SOCIAL:

- Manutenção das vacinações periódicas (Cartão da Criança), durante o primeiro ano de vida da criança;
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA:

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA:

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

TREINAMENTO:

As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (Art. 390-C, CLT).

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

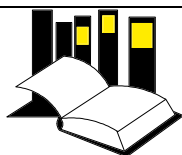
As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"



Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br