

Reforma trabalhista é aprovada

[\(Veja tabela comparativa abaixo\)](#)

A LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, que altera a legislação trabalhista, também chamada de "REFORMA TRABALHISTA", sancionada no último dia 13, foi publicada na edição do dia 14.07.17, do Diário Oficial da União.

Pra melhor entender a lei aprovada e o novo contexto das relações de trabalho que ela vai gerar é preciso ter muito claro que o principal aspecto da reforma é a valorização da negociação. Seu princípio fundamental é o de assegurar que as convenções e os acordos coletivos de trabalho tenham força de lei quando dispuserem sobre determinados pontos. Ao longo dos debates e da tramitação da matéria, muito se falou em precarização de direitos trabalhistas, mas o fato é que, em nenhum momento, tais direitos foram ameaçados. Assim é que todas as garantias constitucionais foram mantidas e mesmo qualquer ponto passível de flexibilização somente será possível se for objeto de negociação. Ao mesmo tempo em que há uma relação de pontos passíveis de serem negociados há muitos mais, expressamente consignados na lei, que não admitem alterações.

Segue abaixo **um resumo** dos principais pontos aprovados:

COMO ERA	COMO FICOU
FÉRIAS As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.	FÉRIAS As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
JORNADA A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.	JORNADA A jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
TEMPO NA EMPRESA A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.	TEMPO NA EMPRESA Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
DESCANSO O trabalhador que exerce a jornada	DESCANSO O intervalo dentro da jornada de trabalho

padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.	poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
REMUNERAÇÃO	REMUNERAÇÃO
A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.	O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.	O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo sempre ser alterado por iniciativa das partes.
HORAS DE PERCURSO (IN ITINERE)	HORAS DE PERCURSO (IN ITINERE)
O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.	O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.
TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)	TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)
A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.	O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)	TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)
A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.	Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos

	com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.
TRABALHO PARCIAL	TRABALHO PARCIAL
A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.	A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.
NEGOCIAÇÃO	NEGOCIAÇÃO
Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.	Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado. Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.
PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS	PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS
As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.	O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.
REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS
A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos	Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos

de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.	continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.
DEMISSÃO	DEMISSÃO
Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
DANOS MORAIS	DANOS MORAIS
Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.	Passa a haver limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo-se um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de, no máximo 50 vezes, o último salário contratual do ofendido.
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	A contribuição sindical passa a ser opcional.
TERCEIRIZAÇÃO	TERCEIRIZAÇÃO
Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.	Haverá uma quarentena de 18 meses impedindo que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.
GRAVIDEZ	GRAVIDEZ
Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
BANCO DE HORAS	BANCO DE HORAS
O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.	
RESCISÃO CONTRATUAL	RESCISÃO CONTRATUAL
A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.	A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário - que pode ter assistência do sindicato.
AÇÕES NA JUSTIÇA	AÇÕES NA JUSTIÇA
O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.	O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.
MULTA	MULTA
A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor	A multa para empregador que mantém empregado não registrado passa para R\$ 3 mil por empregado, caindo para R\$ 800

em cada reincidência.

no caso de microempresas ou empresas de pequeno porte.

O que ainda pode mudar

Apesar da promulgação da lei, ela poderá sofrer algumas alterações. Isso porque, para que o projeto fosse aprovado no Senado sem mudança, o que o levaria a ser apreciado novamente pela Câmara, foi feito um acordo entre o governo e parlamentares no sentido de que alguns pontos seriam objeto de veto pelo Executivo, com sua posterior regulamentação através de Medida Provisória.

O que a medida provisória deve sugerir, segundo especulações:

Jornada 12 X 36

A jornada não poderia ser definida por acordo individual entre funcionário e empresa; apenas por convenção ou acordo coletivo.

Indenização por dano moral

O valor da punição passaria a ser calculado conforme o limite máximo da Previdência (que atualmente é de R\$ 5.531,31), e não de acordo com o salário. Por exemplo: a indenização em caso de ofensa gravíssima seria de até 50 vezes o valor desse limite máximo (R\$ 276,5 mil).

Grávidas

Seriam afastadas do trabalho insalubre, não importando qual o grau de insalubridade. Porém, a mulher poderá apresentar "voluntariamente" um atestado médico liberando seu trabalho em locais de graus mínimo ou médio de insalubridade.

Autônomos

O contrato da empresa com o autônomo não poderia definir que ele é exclusivo. Caso contrário, poderá ser reconhecido um vínculo de emprego.

Trabalho intermitente

Se demitir um trabalhador, a empresa só poderá recontratá-lo de forma intermitente após 18 meses de sua demissão. Não haverá multa caso o trabalhador descumpra o contrato. Cria a rescisão automática se a empresa não convocar o funcionário durante um ano para trabalhar.

Representação dos empregados

A representação de empregados na empresa não substituiria a função dos sindicatos de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

O QUE PODE SER NEGOCIADO (Prevalência do NEGOCIADO sobre o LEGISLADO)

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terá prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS - JUNHO DE 2017

06/07/2017

- **SALÁRIOS**

Pagamento de salários referentes ao mês de JUNHO/2017

Base legal: Art. 459, parágrafo único da CLT.

07/07/2017

- **FGTS**

Recolhimento do mês de JUNHO/2017

Base legal: Artigo 15 da Lei 8.036/90

- **GFIP/SEFIP**

GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) transmitida via Conectividade Social, referente ao mês de JUNHO/2017. Deve ser apresentada mensalmente, independentemente do efetivo recolhimento ao FGTS ou das contribuições previdenciárias.

Base Legal: Art. 32 e 32-A da Lei 8.212/91 e Instrução Normativa RFB 925/2009.

- **CAGED**

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados referente JUNHO/2017.

Obs. A Portaria MTE 2.124/2012 tornou obrigatória, a partir de Janeiro/13, a utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão da declaração do CAGED. A Portaria 1.129/2014, dispõe sobre duas formas distintas no envio do CAGED, devendo o empregador observar se, no ato da admissão, o empregado ESTÁ ou NÃO em gozo do benefício do seguro desemprego ou se já deu entrada no requerimento do mesmo. Esta nova regra está valendo desde 1º de outubro de 2014.

Base legal: Art. 3º da Portaria 235/2003 do MTE

IMPORTANTE: Embora inexista dispositivo legal expresso, recaiando este prazo em dia não útil, o entendimento é de que o CAGED deverá ser entregue no primeiro dia útil imediatamente anterior, para evitar que o empregador arque com as penalidades pela entrega fora de prazo.

10/07/2017

- **INSS - GPS - SINDICATOS**

Encaminhar cópia da GPS, relativa à competência JUNHO/2017, ao Sindicato da categoria mais numerosa entre os empregados. Havendo recolhimento de contribuições em mais de uma guia, encaminhar cópias das guias (Decreto 3.048/99, art. 225, V).

Base legal: Artigo 225, inciso V do Decreto 3.048/99 - Regulamento da Previdência Social - RPS.

Nota: Embora tenha ocorrido a alteração da data de recolhimento da GPS do dia 10 para o dia 20, quanto ao prazo de entrega da respectiva guia à entidade sindical representativa não houve alteração. No entanto, recomendamos a consulta ao sindicato da categoria.

17/07/2017

- **INSS - CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS E FACULTATIVOS**

Pagamento da contribuição de empregados domésticos, facultativos e contribuintes individuais (exemplo dos autônomos que trabalham por conta própria ou prestam serviços a pessoas físicas), relativo à competência JUNHO/2017.

Base legal: Artigo 30, inciso I, alínea "a" da Lei 8.212/91.

IMPORTANTE: Não havendo expediente bancário, o prazo poderá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente posterior ao dia 15, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

20/07/2017

- **CSLL/PIS/COFINS - FONTE - SERVIÇOS**

Recolhimento da CSLL, COFINS E PIS - Retidos na fonte, correspondente a fatos geradores ocorridos no mês de JUNHO/2017 (Lei 10.833/2003). Códigos 5952, 5979, 5960, 5987. Novo prazo previsto pelo artigo 74 da Lei 11.196/2005, que alterou o artigo 35 da Lei 10.833/2003.

IMPORTANTE: Não havendo expediente bancário, o prazo poderá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente anterior ao último dia útil do segundo decêndio, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

A Lei 13.137/2015 alterou o artigo 35 da Lei 10.833/2003, sendo o novo prazo para recolhimento alterado a partir de 22/06/2015, conforme a seguir: Os valores retidos a título de PIS, COFINS e CSLL, em decorrência da prestação de serviços no mês (Lei 10.833) deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pelo órgão público que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento à pessoa jurídica fornecedora dos bens ou prestadora do serviço.

- **IRRF - DIVERSOS**

Recolhimento do Imposto de Renda Retido na Fonte correspondente a fatos geradores do mês de JUNHO/2017.

Base legal: Artigo 70, inciso I, alínea "d", da Lei 11.196/2005. A Medida Provisória 447/2008 alterou o art. 70 da lei 11.196/05, prorrogando o prazo de recolhimento para o último dia útil do 2º decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência do fato gerador.

IMPORTANTE: Não havendo expediente bancário, o prazo deve ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente anterior ao dia 20, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

- **GPS/INSS**

Recolhimento das contribuições previdenciárias de JUNHO/2017 - *(Prazo fixado pelos artigos 9 e 10 da Lei 11.488/2007). A Medida Provisória 447/2008 prorrogou o prazo de recolhimento do dia 10 para o dia 20 do mês subsequente ao mês de ocorrência do fato gerador.*

Obs: A Resolução 39 INSS-DC, de 23/11/2000, fixou em R\$ 29,00 o recolhimento mínimo para a GPS, a partir da competência 12/2000. Recolhimentos inferiores a este valor deverão ser adicionados nos períodos subsequentes.

IMPORTANTE: Não havendo expediente bancário, o prazo deverá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente anterior ao dia 20, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

- **GPS/RECLAMATÓRIA TRABALHISTA - SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO**

Recolhimento das Contribuições Previdenciárias referente ao mês de JUNHO/2017 sobre os pagamentos de reclamações trabalhistas, referente aos códigos 1708, 2801, 2810, 2909, 2917, na hipótese de não reconhecimento de vínculo e do acordo homologado em que não há a indicação do período em que foram prestados os serviços.

Base legal: Art. 11, § 1º do Ato Declaratório Executivo Codac nº 34 da SRF de 26 de maio de 2010.

IMPORTANTE: Havendo o parcelamento do crédito e se o vencimento deste for diferente do dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária é o mesmo do parcelamento.

Não havendo expediente bancário, o prazo poderá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente posterior ao dia 20, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN. Observar o caput e § único do art. 11 do respectivo Ato Declaratório.

- **PARCELAMENTOS INSS - REFIS - PAES - PAEX**

Recolhimento da parcela referente aos débitos perante o INSS, inclusive parcelamentos previstos no Decreto 3.342/2000, na Lei 10.684/2003, na MP 303/2006 e na MP 449/2008 convertida na Lei 11.941/2009.

- **GPS/INSS - EMPRESAS ENQUADRADAS NO SIMPLES NACIONAL**

Recolhimento das contribuições previdenciárias de JUNHO/2017 - (Prazo fixado

pelos artigos 9 e 10 da Lei 11.488/2007). A Medida Provisória 447/2008 (convertida na Lei 11.933/2009), prorrogou o prazo de recolhimento do dia 10 para o dia 20 do mês subsequente ao mês de ocorrência do fato gerador.

Base legal: A Resolução 39 INSS-DC, de 23/11/2000, que fixou em R\$ 29,00 o recolhimento mínimo para a GPS, a partir da competência 12/2000, foi alterada pela Instrução Normativa RFB 1.238/2012, que fixou em R\$ 10,00 o valor mínimo a recolher a partir da competência Janeiro/2012. Recolhimentos inferiores a este valor deverão ser adicionados nos períodos subsequentes.

Nota: No caso das empresas enquadradas no SIMPLES NACIONAL, não havendo expediente bancário, o prazo deverá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente posterior ao dia 20, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

25/07/2017

- **PIS/PASEP SOBRE FOLHA DE PAGAMENTO (ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS)**

Recolhimento do PIS/PASEP sobre folha de pagamento JUNHO/2017 das Entidades sem Fins Lucrativos - código 8301.

(Artigo 2º da Lei 9.715/98 e art. 13, da MP 2.158-35/2001) - novo prazo fixado pelo art. 1º, inciso II da MP 447/2008.

IMPORTANTE: Não havendo expediente bancário, o prazo deve ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente anterior ao dia 25, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

FONTES:

- Ministério do Trabalho e Emprego www.mte.gov.br
- Guia Trabalhista www.guiatrabalhista.com.br
- FECOMERCIO SP www.fecomercio.com.br
- UOL
- G1

Nota: Em caso de dúvidas, pedimos a gentileza de entrar em contato através do e-mail: sicap@andap.org.br, ou preenchendo o formulário de consulta em nossos sites: www.andap.org.br ou www.sicap-sp.org.br