

A Reforma Trabalhista e o eSocial



Mudança\$ e impacto\$

Bem Vindos!

A BORKENHAGEN

- ▶ Teve início em 02/04/1983, por Edvino Borkenhagen, à Av. Beira Rio 94, para depois ir para a Rua Almirante Barroso; retornando para o número 80, mas daí a via já se chamava Av. Salvador Guerra; e em 11/03/2017 mudou para o número 62, quando a via já se denominava Avenida Doutor Damião, uma homenagem que, de nossa iniciativa, reconheceu o criador do bairro. São 35 anos de dedicação por vocês!

Estrutura societária

- ▶ Diretor Institucional – Edvino Borkenhagen
- ▶ Diretora Contábil – Eunice Mariza Borkenhagen dos Santos
- ▶ Diretora Administrativa – Melissa Esther Borkenhagen Eberhardt
- ▶ Diretor de Legalização – Adolf Samuel Borkenhagen
- ▶ Diretor Fiscal-tributário – Martin Alexssander Borkenhagen

Apresentação

▶ Melissa Esther Borkenhagen Eberhardt

- ▶ Técnica Contábil formada em 1997 pelo Colégio SIEC,
- ▶ Bacharel em Ciências Econômicas, formada em 2003, pela Faculdade Cesufoz
- ▶ Perita Judicial, formada em 2017 pela Portal Educação, sob Registro 3773568
- ▶ Credenciada como Perito Trabalhista junto ao TRT-PR sob o código identificador nº 1266.

Princípios Trabalhistas

- ▶ Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – 922 artigos –
- ▶ A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943
- ▶ Normas Regulamentadoras – 36 NR e 05 NRR –
- ▶ Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT – 185
- ▶ Convenção Coletiva de Trabalho – CCT
- ▶ Acordo Coletivo de Trabalho – ACT
- ▶ Dissídio Coletivo
- ▶ Regimento Interno

REFORMA TRABALHISTA

- ▶ A [Lei nº 13.467/17](#), em 11.11.2017 trouxe a Reforma Trabalhista modificando a CLT.

Foi publicada a [MP nº 808/2017](#) em 14.11.2017 elucidando outros aspectos na CLT e que vigorou durante 60 dias. A referida MP teve seu prazo de vigência prorrogado por mais 60 dias através do [Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 05/2018](#). Por fim, o prazo de vigência foi encerrado pelo [Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 22/2018](#), retornado a CLT aos preceitos da [Lei nº 13.467/2017](#).

Tempo a disposição da empresa

- ▶ **Atr 4 – § 2º** Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Sucessão empresarial

- ▶ **Art. 10-A.** O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
 - I – a empresa devedora;
 - II – os sócios atuais; e
 - III – os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Registro de empregado

- ▶ Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
- ▶ § 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte

Banco de Horas – Art 59

- ▶ § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.
- ▶ § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Teletrabalho – Arts 75 A–B–C–D e E

- ▶ Art. 75–B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
- ▶ Art. 75–C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Férias – Art 134

- ▶ § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, 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.
- ▶ Exemplos =
 - 14 + 10 + 6
 - 14 + 5 + 11
 - 14 + 16
 - 20 + 5 + 5

Férias – Art 134

- ▶ § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- ▶ Se a folga é no domingo, deve sair no Máximo 5ª feira
- ▶ Se for por escala, precisa observar a escala, pré-definida

Dano extrapatrimonial – Art 223

- ▶ Art. 223–B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
- ▶ Art. 223–D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica

Mulher grávida – insalubridade

- ▶ Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Mulher grávida – insalubridade

- ▶ § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Contrato de intermitente

- ▶ Art 443 – § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Intermitente – Free Lance

- ▶ Comunicar com 3 dias de antecedência
- ▶ Empregado em um dia para responder, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
- ▶ § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Intermitente

- ▶ § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

ART 444 – CCT

- ▶ **Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. R\$ 11.290,00

Uniforme

- ▶ Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Uniforme



- ▶ Para a Justiça do Trabalho, lavar uniforme “afetado por sujidade diferenciada da presente nas roupas comuns, demanda higienização especial, individualizada e mais frequente”. Isso gera custos adicionais com material de limpeza, água e energia elétrica, afetando a economia doméstica.
- ▶ No TST foi definido o valor de R\$ 25,00 mensais para ser repassado ao empregado.
- ▶ Vide **BORKINFO** – Ano XX, N° 216 – FEV/2018

Remuneração – Art 457

- ▶ § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Remuneração – Art 458

- ▶ § 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.
(NR)

Rescisão – Homologação

- ▶ A homologação de rescisão, inicialmente prevista no [artigo 477](#), [§ 1º](#) da [CLT](#), expressava que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço só era válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
- ▶ A reforma trabalhista assentada na [Lei nº 13.467/2017](#), dispensou a passagem da rescisão pela homologação sindical a partir de 11.11.2017, mediante revogação do [§ 1º](#) do [artigo 477](#) da [CLT](#).

Rescisão – Pagamento

- ▶ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.
- ▶ (...)
- ▶ § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Rescisão – Justa Causa

- ▶ m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Rescisão – Acordo

- ▶ Art. 484–A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Rescisão – Acordo

- ▶ § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo, prevista no caput deste artigo, não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Termo de quitação anual

- ▶ Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Contribuição Sindical

- ▶ Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Contribuição Sindical Patronal

- ▶ Art. 587. Os empregadores **que optarem** pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Litigante de má fé

- ▶ Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:
 - I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
 - II – alterar a verdade dos fatos;
 - III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
 - IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
 - V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
 - VI – provocar incidente manifestamente infundado;
 - VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Ônus da prova

▶ Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.



ESOCIAL

Obrigatoriedade, prazos e multas

Sobre o eSocial

- ▶ Instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014,
- ▶ O objetivo é desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, a fim de possibilitar aos órgãos participantes do projeto, na medida da pertinência temática de cada um, a utilização de tais informações para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS

Quem está obrigado ao eSocial

- ▶ O eSocial torna-se obrigatório a partir de janeiro de 2018, para empresas com faturamento acima de R\$ 78 milhões, e em 16 de julho de 2018 para todas as demais.
- ▶ Todo aquele que contratar prestador de serviço, pessoa física ou jurídica, e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica, por força da legislação pertinente

Como vai funcionar, na prática, o sistema?

- ▶ Na prática, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do eSocial. Todos esses dados, na verdade, já são registrados, atualmente, em algum meio, como papel e outras plataformas online. No entanto, com a entrada em operação do novo sistema, o caminho será único. Todos esses dados, obrigatoriamente, serão enviados ao Governo Federal, exclusivamente, por meio do eSocial Empresas.

Qualificação Cadastral

- ▶ Para possibilitar a instituição do eSocial, foi desenvolvido o aplicativo de "Qualificação Cadastral".
- ▶ Referido aplicativo permite ao usuário verificar se o Cadastro de Pessoa Física – CPF e o Número de Identificação Social – NIS (NIT/PIS/PASEP) estão aptos para serem utilizados no eSocial.

Quais são os sistemas de informação do Governo Federal que serão substituídos pelo eSocial Empresas?

- ▶ GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
- ▶ CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- ▶ RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.
- ▶ LRE – Livro de Registro de Empregados
- ▶ CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
- ▶ CD – Comunicação de Dispensa
- ▶ PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- ▶ DIRF – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- ▶ QHT – Quadro de Horário de Trabalho
- ▶ MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- ▶ GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
- ▶ GPS – Guia da Previdência Social

Vantagens, praticidade

- ▶ Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado;
- ▶ Integração de processos;
- ▶ Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos.

É uma medida de combate à sonegação ou de desburocratização?

- ▶ É uma medida de desburocratização. O objetivo do Governo Federal, ao criar o eSocial, é simplificar a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas. Esse procedimento vai substituir o preenchimento e a entrega de formulários e declarações, atualmente entregues de forma separada a cada órgão. A maior transparência no repasse dos dados para a administração federal resultará na redução dos índices de sonegação.

PENALIDADES

- ▶ Basicamente, serão as mesmas penalidades a que estão sujeitas hoje pelo descumprimento de suas obrigações. Não há cobrança de multas para a empresa que não aderir ao sistema de forma imediata. No entanto, o processamento e quitação das obrigações rotineiras da empresa para com a administração federal ficará praticamente inviável, se ela não se adequar ao eSocial.

Fases de implantação

	<u>Grandes Empresas*</u>	<u>Demais Empresas*</u>	<u>Órgãos Públicos</u>
Cadastros do empregador e tabelas	2018 Janeiro	2018 Julho	2019 Janeiro
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos)	2018 Março	2018 Setembro	2019 Março
Folha de pagamento	2018 Maio	2018 Novembro	2019 Maio
Substituição da GFIP (guia de informações à Previdência Social)	2018 Julho	2019 Janeiro	2019 Julho
Dados de segurança e saúde do trabalhador	2019 Janeiro	2019 Janeiro	2019 Julho

S-1000 (Informações do Empregador)

- ▶ • Nome da Razão Social (PJ) e nome do Contribuinte (PF)
- ▶ • CNPJ – Raiz de 8 Primeiros Dígitos
- ▶ • Classificação Tributária – (Conforme Tabela 8) – Exemplo: Simples Nacional anexo I, II, III, IV, V (Código 01), Simples Nacional anexo IV (Código 02), Lucro Presumido (Código 99)
- ▶ • Natureza Jurídica (Isso tem no Cartão CNPJ) – Obrigatório somente pra PJ
- ▶ • Deverá informar se a empresa é cooperativa, construtora, desoneração, entidade sem fins lucrativos, empresa de trabalho temporário
- ▶ • Deverá informar se tem Registro eletrônico (aqui não confundir com ponto do empregado). É aquele registro de ponto que substitui a ficha de registro e o livro.
- ▶ • Contato (Nesse caso é a pessoa responsável por ser o contato com os órgãos do eSocial). – Pode ser você, o contador, entre outros.
- ▶ • Informações relativas ao desenvolvedor do software que gerou o arquivo xml. (Cadastrar todos os sistemas que você irá utilizar).

S-1005 – Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos

- ▶ O evento identifica os estabelecimentos e obras de construção civil da empresa, detalhando as informações de cada estabelecimento.
- ▶
- ▶ • Número de Inscrição do estabelecimento (CNPJ completo) – Cadastrar a Matriz, filiais, obras do empregador....
- ▶ • Tipo de Inscrição (CNPJ, CAEPF, CNO)
- ▶ • CNAE Preponderante
- ▶ • Alíquota RAT (Aquele que consta no Anexo V – Decreto 3.048)
- ▶ • FAP (FAP Web) – Deverá consultar no <https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/pages/login.xhtml>
- ▶ • Tipo de CAEPF (Contribuinte Individual, Produtor Rural, Segurado Especial)
- ▶ • Tipo de Registro de Ponto (mecânico, manual, não utiliza etc..). Se tiver mais de um, informa o ponto principal
- ▶ • Deverá informar se está dispensado ou não da cota de Aprendiz, PCD – Pessoa com deficiência

S-1010 – Tabela de Rubricas

- ▶ Tabela de Rubricas servirá para a Folha de Pagamento/ Rescisão etc
- ▶
- ▶ • Código da Rubrica – Aquele que o empregador que determina (Alguns sistemas puxam automaticamente)
- ▶ • Identificador da Tabela – Código que o empregador usa para identificar essa tabela
- ▶ • Descrição da Rubrica – Se é atraso/ horas extras / adicional noturno etc
- ▶ • Natureza da Rubrica – Conforme tabela 3 – Ou seja, deverá informar os códigos que constam na tabela 3 do esocial em cada rubrica do sistema.
- ▶ • Tipo de Rubrica (Se é provento, desconto, informativa etc...)
- ▶ • Códigos de Incidência de INSS/FGTS/IRRF/Sindical

S-1020 – Tabela de Lotações Tributárias

- ▶ Esta Tabela tem relação direta com a atribuição do código FPAS e o pagamento para as outras entidades e fundos.
- ▶
- ▶ • Código de Lotação – Atribuído pela Empregadora
- ▶ • Tipo de Lotação – Tabela 10 do eSocial – A maioria cadastra código 01
- ▶ • Código FPAS – Tabela 4 – Analise a tabela
- ▶ • Código Terceiros – Tabela 4 – Analise a tabela

S-1030 – Tabela de cargos

- ▶ A Tabela de Cargos guarda relação com descrição constante na Tabela de Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, que pode ser obtida no Portal do Ministério do Trabalho, no link www.mtecbo.gov.br
- ▶
- ▶ • Código do Cargo (Atribuído pelo empregador – Ex: 56)
- ▶ • Nome do Cargo (Exemplo: Auxiliar de Escrita Fiscal)
- ▶ • Número do CBO com 6 posições – Tem que existir na tabela de CBO

S-1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho

- ▶ São as informações relativas à jornada contratual. A duração da jornada entrará em minutos
- ▶
- ▶ • Código do Horário Contratual – Atribuído pelo Empregador (Exemplo: 2SEG)
- ▶ • Hora de Entrada / Hora de Saída
- ▶ • Duração Jornada (Em minutos)
- ▶ • Se tiver Intervalo – Tem que preencher

S-1070 – Tabela de Processos Administrativos/Judiciais

- ▶ O empregador só deve enviar informações dos processos que afetem as incidências tributárias (Previdência Social, Imposto de Renda Retido na Fonte e FGTS).
- ▶ Não devem ser cadastrados neste evento os processos trabalhistas do empregado contra o empregador
- ▶
- ▶ • Tipo de processo: Se é um processo Administrativo, Judicial, Processo FAP etc..
- ▶ • Número do processo
- ▶ • Qual é o indicativo do processo (Ex: Dispensa cota, Conversão de licença saúde em acidente de trabalho, multa rescisória, quando tem liminar para não tributar determinada verba etc..)

Eventos Periódicos

- ▶ Os eventos periódicos devem ser transmitidos até o dia 07 do mês seguinte. Quando não houver expediente bancário, deve-se antecipar a transmissão para o dia útil imediatamente anterior.
- ▶ Exemplo: Se dia 07 for a terça-feira de Carnaval (não é feriado, mas não há expediente bancário), antecipar o envio para sexta, dia 03. **Muita atenção!**

Eventos não periódicos

- ▶ Os eventos não periódicos não possuem data prefixada para transmissão.

Vamos aos prazos

Tipo	Evento	Prazo
Aviso Prévio Trabalhado	S-2250	Até 10 dias de sua comunicação.
Desligamento (Aviso Prévio Trabalhado)	S-2299	Até 10 dias seguintes à data do desligamento, não ultrapassando a data do envio do evento S-1200 - Remuneração.
Aviso Prévio Indenizado	não informa	Informar somente o campo de desligamento do evento S-2299.
Desligamento (Aviso Prévio indenizado)	S-2299	Até 10 dias seguintes à data do desligamento, não ultrapassando a data do envio do evento S-1200 - Remuneração.
Término de contrato	S-2250	Até 10 dias seguintes à data do desligamento, não ultrapassando a data do envio do evento S-1200 - Remuneração.
Convocação Intermitente	S-2260	Antes do inicio da convocação

Prazos

Tipo	Evento	Prazo
Registro Preliminar - admissão	S-2190	Até o final do dia imediatamente anterior ao do início da prestação do serviço pelo trabalhador admitido.
Férias	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.
CAT	S-2210	A comunicação do acidente de trabalho deve ser comunicada até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.
Afastamento por doença superior a 15 dias	S-2230	Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário e no caso de recair antes do 7º dia do mês subsequente.
Afastamento por doença inferior a 15 dias e superior a 3 dias	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.
Afastamento por doença inferior a 3 dias	não informa	Não terá informação quando o afastamento for inferior a 3 dias.
Afastamento por acidente de trabalho inferior a 15 dias e superior a 3 dias	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.

Prazos

Tipo	Evento	Prazo
Afastamento por acidente de trabalho superior a 15 dias	S-2230	Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário e no caso de recair antes do 7º dia do mês subsequente.
Afastamento por acidente de Trabalho inferior a 3 dias	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.
Afastamento temporário ocasionado pelo mesmo acidente, agravo de saúde ou doença, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias e totalizar, na somatória dos tempos, duração superior a 15 (quinze) dias	S-2230	Até o 16º dia da sua ocorrência, antecipando no caso de recair em dia sem expediente bancário e no caso de recair antes do 7º dia do mês subsequente.
Licença maternidade	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.
Retorno dos afastamentos	S-2230	Até o dia 7 do mês subsequente da sua ocorrência.

Informações adicionais eSocial

- ▶ S-2205 – Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
- ▶ Este evento registra as alterações de dados cadastrais do trabalhador, tais como:
- ▶ documentação pessoal, endereço, escolaridade, estado civil, contato, etc. Deve ser utilizado tanto para segurados empregados, quanto para outros trabalhadores sem vínculo de emprego.

S-2206 – Alteração de Contrato de Trabalho

- ▶ Este evento registra as alterações do contrato de trabalho, tais como: remuneração e periodicidade de pagamento, duração do contrato, local, cargo ou função, jornada, etc.

Multas e Autuações do Ministério Do Trabalho e Previdência Social

- ▶ Admissão fora do prazo = R\$ 3.000,00 (empresas normais) ou R\$ 800,00 (ME e EPP)
- ▶ Pagamento de Rescisão Fora do Prazo de 10 dias = 1 salário para o empregado + R\$ 170,26
- ▶ Pagamento de Férias fora do prazo: 1 valor de férias (dobrada) para o empregado
- ▶ Infrações previdenciárias = R\$ 300,49 a R\$ 228.402,57 (2017)
- ▶ Duração do Trabalho = R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33
- ▶ Medicina do Trabalho (não fazer exames médicos) = R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33
- ▶ Segurança do Trabalho (não fazer laudos) = R\$ 670,89 a 6.708,59

TIRA DÚVIDAS



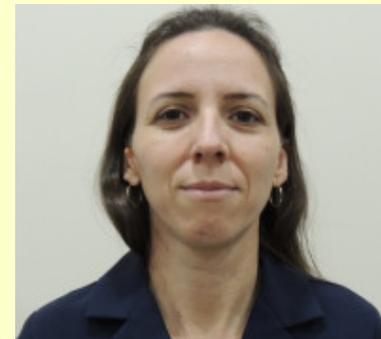
Canais de comunicação

▶ Solicitação de serviços

- Somente via **Domínio Atendimento**, a partir de 01/08/2018

▶ Consultas e dúvidas

- Email's
- WhatsApp
- Telefone
- Celular
- Skype



A Reforma Trabalhista e o eSocial

A **BORKENHAGEN** faz mais por cliente.
Você sente.
Você vê!

Obrigado !!!

