



Aristeu Zago

CRC/PR 031725/O-9

Ricardo A. Nassar

CRC/PR 054071/O-4

Sérgio C. Zago

CRC/PR 020581/O-9

(44)3016-4192

contato@escritoriozago.com.br

Av. Capitão Índio Bandeira (Térreo), 141 - Centro - 87301-000 - Campo Mourão/PR

MAIO/2018

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

ENCARTE

- EQUIPARAÇÃO SALARIAL
- IGUAL EMPREGADOR
- IDÊNTICA FUNÇÃO
- TRABALHO DE MESMO VALOR
- MESMO ESTABELECIMENTO
- SIMULTANEIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO
- ENQUADRAMENTO SALARIAL
- ESTRUTURA DE CARGOS
- ESTRUTURA DE SALÁRIOS
- HOMOLOGAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Destaques do Mês

ESTABILIDADE DE EMPREGADA EM CASOS DE ADOÇÃO	CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS PARA UM PROFISSIONAL TER HOJE E NO FUTURO	QUAL O PRAZO DE APRESENTAÇÃO DA ECD?	PIS/COFINS INGRESSO DE DIVISAS NÃO INCIDÊNCIA	NOVA REGRA DA RECEITA FEDERAL TENTA IDENTIFICAR E PUNIR EMPRESÁRIO OCULTO	OPERAÇÃO AUTÔNOMOS: RECEITA FEDERAL COMBATE SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA POR CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS
--	--	--------------------------------------	---	---	--

PESSOAL

ESTABILIDADE DE EMPREGADA EM CASOS DE ADOÇÃO

Gestante X Adotante, Lei nº 12.873/2013, Súmula nº 244 do TST, Jurisprudência.

A estabilidade provisória de emprego é garantida à empregada gestante, a partir do momento da confirmação da gravidez, até cinco meses a contar da data do parto, conforme determina o artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) da CF/1988.

A referida estabilidade se aplica tanto para os contratos por prazo indeterminado, quanto para os determinados.

Quanto a estabilidade decorrente de adoção, por um determinado período tinha-se como critério estabelecido para a concessão do direito, a idade da criança, porém, sem a predeterminação dos períodos a que a empregada teria direito relacionando a idade. Tal regra se manifestou pela Lei nº 10.421/2002.

Contudo, a nova redação dada ao artigo 392-A da CLT estabelece que empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, aplicando a regra geral trazida pelo artigo 392 da CLT, vejamos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

Ademais a Lei nº 12.010/2009 revogou a aplicação da Lei nº 10.421/2002, tornando o período efetivo de licença maternidade decorrente de adoção, de 120 dias, em qualquer hipótese ou idade.

Cumpra esclarecer, que a estabilidade provisória de emprego decorrente de adoção se limita ao período da licença-maternidade, e não abrange o trâmite do procedimento de adoção ou obtenção de guarda judicial, pois não houve gestação e parto, sendo contrário ao que prevê o artigo 10, inciso II, letra "b", do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) da Constituição Federal de 1988.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS PARA UM PROFISSIONAL TER HOJE E NO FUTURO

A atual fase do mercado de trabalho brasileiro conta com diversos profissionais à espera de oportunidades de emprego ou em busca de recolocação profissional. Do lado das organizações, o cenário é composto por gestores cada vez mais exigentes, ou seja, recrutadores estão em busca de perfis e profissionais específicos. Frente a essa situação, existem habilidades que as organizações desejam encontrar em seus profissionais hoje e em um futuro próximo. São competências que são e serão fundamentais para profissionais que desejam crescimento em suas carreiras.

A partir de pesquisas e do relacionamento com os recrutadores, que nos fizeram enxergar as suas necessidades, listamos essas habilidades fundamentais que os profissionais precisam ter no cenário atual e também se tratando do futuro, já que o mercado de trabalho está cada vez mais dinâmico.

• Não espere ser demandado, seja proativo

Ser proativo faz com que o profissional identifique o que precisa ser mudado, analise as melhores estratégias e as execute, a fim de solucionar qualquer imprevisto ou mudanças repentinas.

• Esteja aberto às mudanças

Em qualquer empresa ocorre imprevistos e mudanças que precisam ser ajustadas, uma vez que o mercado está em constante modificação. Sendo assim, o profissional precisa ser flexível o bastante para se adaptar às mudanças, sem afetar seu desempenho e sua produtividade.

• Domínio de novas tecnologias

As empresas, como um todo, estão extremamente ligadas à tecnologia, independente do seu porte ou segmento, pois precisam acompanhar a aceleração tecnológica. Desta forma, os profissionais que desejam se destacar neste momento precisam acompanhar e dominar as novas tecnologias em sua área e em áreas correlatas.

• Tenha um segundo idioma

Uma pesquisa realizada, mostrou o peso que na fluência em um segundo idioma pode ter no salário do profissional. Em cargos de coordenação, por exemplo, uma pessoa que fala inglês pode ganhar até 61% a mais do que um trabalhador que tem apenas conhecimento básico no idioma. Infelizmente ainda é pouco expressivo o número de profissionais com domínio, por exemplo, no idioma inglês. Desta forma, o profissional que buscar investir nessa habilidade, poderá ter um rápido retorno do mercado de trabalho.

• Desenvolvimento pessoal

Apostar em qualificação é o investimento mais indicado para o profissional que quer crescer pessoalmente e em sua carreira. Aprender sempre é o lema dos especialistas mais reconhecidos no mercado.

PROFISSIONAL DO FUTURO

As habilidades mais demandadas para a maioria das ocupações devem mudar. As mudanças são justificadas no contexto da chamada Quarta Revolução Industrial: era da robótica avançada, automação no transporte, inteligência artificial e aprendizagem automática. Espera-se que nos próximos anos estes fatores sócio-econômicos, geopolíticos e demográficos terão impacto direto no mundo do trabalho. Portanto, o que deve-se esperar dos profissionais será:

• Resolução de problemas complexos

Habilidade focada na busca por solução de problemas complexos, mediante um pensamento estruturado, capacidade de comunicação clara, habilidade de fazer as perguntas certas, de reconhecer o problema atrás do problema e de olhar para uma questão sob diferentes perspectivas define o conceito de pensamento crítico.

• Gestão de pessoas e coordenação

A capacidade de motivar, desenvolver pessoas e de identificar talentos será importante para todos os profissionais e não apenas para gestores. A capacidade de coordenar as próprias ações de acordo com as ações de outras pessoas, obtendo resultados satisfatórios e em total harmonia para entrega dos resultados será uma grande tendência no futuro.

• Inteligência Emocional

A gestão das emoções é fundamental aos profissionais de todas as áreas e níveis hierárquicos, principalmente em um momento em que a tecnologia ganha tanto espaço. Conhecer e dominar as emoções é uma habilidade que pode fazer os profissionais passarem por crises com mais serenidade e assertividade, sem perder o foco na entrega dos resultados, mantendo o grupo em que pertence motivado.

• Capacidade de julgamento e de tomada de decisões

Pessoas hábeis em analisar dados e ambientes e tomar decisões a partir disso já se destacam no mercado e tendem a ser ainda mais disputadas em um futuro próximo.

• Flexibilidade cognitiva

A flexibilidade cognitiva é a capacidade para deslocar nossos pensamentos e para adaptar nosso comportamento ao ambiente em mudança. Ou seja, é sua capacidade para desacoplar de uma tarefa precedente e para responder de maneira eficaz a um novo.

FISCAL



QUAL O PRAZO DE APRESENTAÇÃO DA ECD?

A ECD (Escrituração Contábil Digital) deverá ser transmitida pelas pessoas jurídicas obrigadas a adotá-la e ao Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), até o último dia útil do mês de maio do ano seguinte ao ano-calendário a que se refira a escrituração.

O prazo para entrega da ECD será encerrado às 23h59min59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, do dia fixado para entrega da escrituração.

Nos casos de extinção, cisão parcial, cisão total, fusão ou incorporação, a ECD deverá ser entregue pelas pessoas jurídicas extintas, cindidas, fusionadas, incorporadas e incorporadoras até o último dia útil do mês subsequente ao do evento.

Nos casos de extinção, cisão parcial, cisão total, fusão ou incorporação ocorridas de janeiro a abril, o prazo será até o último dia útil do mês de maio do ano de ocorrência.

Base: Instrução Normativa RFB 1.774/2017.

PIS/COFINS - INGRESSO DE DIVISAS NÃO INCIDÊNCIA

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 2004, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2018 - DOU 08.03.2018

ASSUNTO: Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - Cofins

EMENTA: RECEITA DE SERVIÇOS PRESTADOS À PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA DOMICILIADA NO EXTERIOR. INGRESSO DE DIVISAS. NÃO INCIDÊNCIA.

A receita oriunda da prestação de serviços para pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no exterior, cujo pagamento represente ingresso de divisas, enquadra-se na hipótese de não incidência da Contribuição para a Cofins prevista no art. 6º, II da Lei nº 10.833, de 2003. Para caracterização do efetivo ingresso de divisas no País e enquadramento nos termos do art. 6º II, da Lei nº 10.833, de 2003, devem ser observadas as normas e procedimentos exigidos pela legislação do mercado de câmbio e capitais, sob a competência do Banco Central do Brasil (Bacen). VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 346, DE 26 DE JUNHO DE 2017.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.833, de 2003, art. 6º, II; Circular Bacen nº 3.691, de 2013.

ASSUNTO: Contribuição para o PIS/Pasep

EMENTA: RECEITA DE SERVIÇOS PRESTADOS À PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA DOMICILIADA NO EXTERIOR. INGRESSO DE DIVISAS. NÃO INCIDÊNCIA.

A receita oriunda da prestação de serviços para pessoa física ou jurídica residente ou domiciliada no exterior, cujo pagamento represente ingresso de divisas, enquadra-se na hipótese de não incidência da Contribuição para o PIS/Pasep prevista no art. 5º, II da Lei nº 10.637, de 2002. Para caracterização do efetivo ingresso de divisas no País e enquadramento nos termos do art. 5º II, da Lei nº 10.637, de 2002, devem ser observadas as normas e procedimentos exigidos pela legislação do mercado de câmbio e capitais, sob a competência do Banco Central do Brasil (Bacen). VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 346, DE 26 DE JUNHO DE 2017.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 10.637, de 2002, art. 5º, II; Circular Bacen nº 3.691, de 2013.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



NOVA REGRA DA RECEITA FEDERAL TENTA IDENTIFICAR E PUNIR EMPRESÁRIO OCULTO

As empresas brasileiras estão obrigadas, desde outubro de 2017, a informar à Receita Federal quem são os seus "beneficiários finais", por força da Instrução Normativa 1.634/16 (art. 52, § 2º) e do Ato Declaratório Executivo 9 (publicado em 25/10/2017, no Diário Oficial da União).

Beneficiário final, no texto normativo, é "a pessoa natural que, em última instância, de forma direta ou indireta, possui, controla ou influencia significativamente a entidade, ou a pessoa natural em nome da qual uma transação é conduzida".

O fisco quer saber quem é o dono de fato (pessoa física) da empresa, seja por conduzi-la, detendo o poder de controle ou a influência dominante na gestão de suas atividades, seja por ser o destinatário dos resultados do negócio, independentemente dos vínculos formais que existam entre o beneficiário final e a empresa.

Como se sabe, toda regra jurídica tem uma causa e um efeito. A causa é o fato de que muitos empresários, no Brasil, em razão de problemas jurídicos não resolvidos, basicamente cobranças judiciais ou condenações criminais, escondem-se por detrás de testas de ferro, deixando de figurar como proprietário ou sócio de um determinado negócio.

Eles não aparecem nos registros formais da empresa, mas continuam operando-a e, sobretudo, recebendo os benefícios financeiros dela proveniente, tendo ainda a vantagem de não ter que responder por eventuais prejuízos.

E o efeito da identificação do beneficiário final, agora exigida pelo fisco, fatalmente deve ser a responsabilização de quem se vale de terceiros para enriquecer e se esquivar de dívidas que se tornam impagáveis, ou melhor, incobráveis. O dono de fato do negócio passa a ser o alvo correto para a apuração de fraudes societárias e a constatação de seus beneficiários finais.

Por exemplo, não são poucos os beneficiários finais que se ocultam em negócios, colocando-os em nome de "offshores", empresas estrangeiras sediadas em paraísos fiscais que, sem identificar seu proprietário, detêm participações normalmente majoritárias em sociedades empresariais brasileiras.

Essas empresas brasileiras, cujo quadro societário é ocupado por tais "offshores", estão dentre as entidades que devem, desde outubro passado, informar à Receita Federal do Brasil quem são seus beneficiários finais. O descumprimento dessa regra não significa apenas uma irregularidade fiscal, meramente burocrática.

Toda empresa estrangeira precisa ser autorizada pelo Poder Executivo para desempenhar atividades, por si ou por empresas subordinadas, nas quais tenha participação societária. É o que prevê o artigo 1.134 do Código Civil Brasileiro (CCB), que ressalva as exceções legais, a exemplo das empresas estrangeiras que têm participação acionária em sociedades anônimas brasileiras.

Essa autorização depende de condições que o Poder Executivo está legalmente facultado a estabelecer (art. 1.135, CCB), a exemplo da indicação do beneficiário final, em vigor há alguns meses. Descumprir esta regra significa, portanto, comprometer a autorização de funcionamento no Brasil.

Sem a autorização legal, a empresa estrangeira e a empresa a ela subordinada deixam de ter personalidade jurídica (arts. 45 e 985, CCB), irregularidade que as classifica como sociedade em comum, de maneira que os bens de todos os sócios, ilimitadamente, podem ser alcançados para saldar as dívidas das empresas envolvidas (art. 990 do Código Civil).

O risco imposto ao patrimônio de todos os sócios formais do negócio e as ferramentas processuais, que hoje impõem a quaisquer terceiros envolvidos no negócio o dever de prestar informações e exibir documentos a ele pertinentes (arts. 77, 139, 378 e 772 do novo Código de Processo Civil), tornam possível a identificação do empresário beneficiário final, ainda que por indícios (arts. 212, IV, e 987, CCB).

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O aspecto principal do plano de cargos e salários é a busca pelo equilíbrio interno da empresa, com a finalidade de garantir a seus empregados o reconhecimento de seu trabalho, de forma que não venha a transgredir os princípios da equiparação salarial, os quais são garantidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Desta forma, a empresa deverá elaborar um plano de sucessão para os cargos da empresa, levando-se em consideração a responsabilidade do empregado e a competência profissional do mesmo.

Para isso é importante que a empresa liste todos os cargos e funções existentes na empresa e determine um salário para cada uma delas, e, os critérios adotados devem estar claros.

Um bom Plano de Cargos e Salários pode de certa forma, identificar a necessidade de novas contratações, ou seja, identificar a atual necessidade da empresa, bem como mostrar ao seu quadro funcional onde podem chegar.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Em primeiro plano, podemos dizer que a equiparação salarial tem amparo no “Princípio da Isonomia”, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 preconiza no “caput” do artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Tal princípio é aplicado para o Direito do Trabalho em relação às questões salariais.

O artigo 461 da CLT dispõe que o trabalho prestado no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, sendo idêntica a função e o trabalho de igual valor, não poderá ter diferença salarial entre os empregados, ou seja, os empregados deverão receber o mesmo salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Corroborando com o entendimento acima citado, o artigo 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988 traz igualmente o princípio da igualdade, uma vez que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Desta forma, conclui-se vedado o tratamento diferenciado entre os empregados que exerçam a mesma função, podendo neste caso ser pleiteada a equiparação salarial.

É importante destacar que a legislação trabalhista não ampara qualquer forma de discriminação no tratamento entre empregados, ou seja, todos devem receber o mesmo tratamento, bem como ter os mesmos direitos e benefícios, podemos citar: plano de saúde, plano dentário, alimentação e etc.

Não se tem uma definição na legislação trabalhista do que seria equiparação salarial. Contudo, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado define:

“Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente, função idêntica na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparado. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados e comparados”.

Em fim, para que seja reconhecida a equiparação salarial, devem ser cumpridos alguns requisitos conforme determina o artigo 461 da CLT que foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 que trata da reforma trabalhista. Vejamos a seguir:

IGUAL EMPREGADOR

Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, conforme determina o artigo 2º da CLT.

Logo, para que haja a solicitação de equiparação salarial é necessário que os empregados tenham vínculo empregatício com o mesmo empregador.

Cabe dizer que existindo empresas do mesmo grupo econômico, tem-se o entendimento que se trata do mesmo empregador, portanto, a equiparação salarial, poderá ser pleiteada.

Com base no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, em comento, considera-se grupo econômico, quando existe uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas.

IDÊNTICA FUNÇÃO

Neste requisito é essencial a identidade de função, ou seja, o equiparado e o paradigma devem exercer funções idênticas independente da função atribuída pelo empregador, ou seja, por mais que as funções sejam diferentes, o que será levado em consideração é a prática da função, se forem iguais, haverá direito à equiparação.

O inciso III, da Súmula 06 do TST corrobora com o entendimento acima elencado, tendo em vista o disposto de que a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

TRABALHO DE MESMO VALOR

Trabalho de igual valor é aquele realizado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 04 (quatro) anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 02 (dois) anos, de acordo com o parágrafo 1º, do artigo 461 da CLT.

Quando o dispositivo estabelece igual produtividade entende-se que está ligada a quantidade, já a perfeição técnica com a qualidade do serviço realizado.

No que concerne ao tempo de serviço entre o paradigma e o equiparado deve ser observado o tempo não superior a quatro anos para o mesmo empregador, bem como, o tempo de função não seja superior a dois anos conforme base legal citada acima, portanto, deve ser levado em consideração não só o tempo de função, mas também o tempo de serviço ao empregador, para ter direito à equiparação salarial. Tal entendimento é com base na alteração no artigo 461 da CLT que ocorreu em virtude da Lei nº 13.467/2017.

O texto acrescido pela Reforma Trabalhista exige que o empregado não tenha tempo de serviço superior a 04 anos em relação a seu paradigma.

Desta forma, mesmo que a diferença de função seja inferior a 02 anos, se houver a diferença superior a 04 anos em virtude do tempo de serviço na empresa, não caberá o direito a equiparação salarial.

MESMO ESTABELECIMENTO

O entendimento anterior à reforma trabalhista é que deveria ser levado em consideração a “mesma localidade”, ou seja, se a prestação de serviço fosse no mesmo município, preenchia este requisito para o pedido de equiparação.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 que trata da Reforma Trabalhista alterou o “caput” do artigo 461 da CLT, trazendo como requisito para equiparação salarial, o trabalho ser executado no mesmo estabelecimento e não mais a mesma localidade.

Faz-se necessário traçar a diferença entre empresa e estabelecimento. Segue abaixo o entendimento da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar. Vejamos:

“A empresa é a unidade econômica produtiva, que consiste na atividade exercida pelo empresário. Por sua vez, o estabelecimento corresponde ao complexo de bens que viabilizam o exercício dessas atividades”.

Com a nova redação (estabelecimento), limita-se o direito à equiparação salarial, permitindo desta forma, a

contratação de empregados com salários diferenciados em uma mesma localidade, ainda que o trabalho seja de mesmo valor e exerçam a mesma função.

SIMULTANEIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

O simples fato de ocorrer a prestação de serviço de forma eventual, não caracteriza a equiparação salarial, a prestação deve ser de forma habitual, ou seja, deve existir simultaneidade, logo, o equiparado e o paradigma devem trabalhar juntos.

Ademais, deve ser observado que no desvio de função, não existe comparação entre empregados, ou seja, o empregado não é comparado com outro, apenas exerce função diferente para a qual foi contratado, sendo devido o salário da função efetivamente exercida e cominada expressamente no contrato de trabalho.

Assim, se o empregado passa a desempenhar funções diversas para as quais foi contratado, sem que tenha havido alteração do contrato de trabalho com a concordância de ambas as partes, haverá o desvio de função, com base no artigo 468 da CLT.

Cabe destacar a diferença entre desvio de função e equiparação salarial, uma vez que são temas muitas vezes confundidos.

Quando o empregado realiza outra função totalmente diversa daquela para qual foi contratado é considerado desvio de função.

Equiparação salarial ocorre quando dois ou mais trabalhadores desenvolvem funções idênticas, mas existe a diferença salarial, desta forma, o trabalhador prejudicado pode ingressar com reclamação trabalhista solicitando a equiparação salarial com o paradigma.

Os requisitos para configuração da equiparação salarial encontram-se presentes no artigo 461 da CLT.

ENQUADRAMENTO SALARIAL

É de suma importância trazer a este estudo que, apesar da legislação garantir o Princípio da Isonomia, não poderá ser apreciado isoladamente, mas sim, deve ter a semelhança/identidade entre as funções executadas pelos empregados.

Ademais, o artigo 461 da CLT preceitua os requisitos necessários para a equiparação salarial.

Segue a redação do dispositivo:

Artigo 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Portanto, são prioridades os requisitos abaixo:

- Identidade de empregadores;
- O Trabalho deve ser prestado no mesmo estabelecimento;

- Os empregados devem ter a mesma função;
- Os trabalhos devem ter o mesmo valor.

Ainda, deverá observar o parágrafo 1º do referido artigo 461 da CLT, em comento:

- O tempo no serviço não poderá ser superior a 04 anos; e
- O tempo na função não poderá ser superior a 02 anos.

Vale frisar que mesmo presente os requisitos elencados acima, se o empregador dispuser seus empregados organizados em quadro de carreira ou adotar por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários não poderá ser arguida a equiparação salarial, com base no parágrafo 2º do artigo 461 da CLT.

Apesar da CLT impor limites ao direito de equiparação salarial, o paradigma empregado tem que trabalhar para o mesmo empregador; executando a mesma função, com trabalho de igual valor, ou seja, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, e ainda que seja no mesmo estabelecimento.

Tais exigências do “caput” do artigo 461 da CLT são cumulativas, de forma que devem estar todas presentes no caso concreto para que seja possível a equiparação salarial.

Contudo, no caso da empresa ter um quadro de

carreira, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, podendo ser apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional, com base no parágrafo 3º deste artigo 461 da CLT.

Ressalta-se ainda que a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria, conforme determina o parágrafo 5º do artigo 461 da CLT.

E por fim, de acordo com o parágrafo 6º do artigo 461 da CLT, quando comprovado que ocorreu discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

ESTRUTURA DE CARGOS

É importante uma avaliação prévia dos cargos para que seja implantado um “Plano de Cargos e Salários”. Para tal, a empresa deverá seguir as seguintes etapas:

1. Listar todos os cargos existentes na organização.
2. Analisar e classificar os respectivos cargos, de forma lógica e imparcial.
3. Estabelecer aos cargos um salário justo, ou seja, deve estar em sintonia com o mercado de trabalho.
4. Elaborar um perfil aos cargos, definindo claramente as responsabilidades de cada um.

Nesta etapa é primordial que o “Plano de Cargos e Salários” trate todos equitativamente para que seja eficaz e supra todas as necessidades da empresa, cumprindo assim, os objetivos almejados.

Cumprida esta etapa, o empregador deverá obter a posição hierárquica de uma estrutura de cargos e salários da organização.

Para a descrição de todos os cargos, pode ser feito uma entrevista individual, ou ainda, a distribuição de um questionário escrito aos respectivos ocupantes, determinando, desta forma, suas características.

Três questionamentos básicos devem ser abordados no questionário. Vejamos:

1. O que você faz?
 2. Como você faz isso?
 3. Por que você faz isso?
- O que você faz: neste quesito avaliam-se todas as competências desenvolvidas pelo empregado na atividade realizada em determinado cargo.
 - Como você faz: o modo como é executado o trabalho.
 - Porque faz: justifica o objetivo do cargo.

Geralmente, se aplica palavras como: a fim de, para, com a finalidade de, produzindo, etc.

Portanto, utilizando-se dos critérios acima será possível descrever qualquer cargo dentro da empresa.

ESTRUTURA DE SALÁRIOS

O “Plano de Cargos e Salários” tem como principal objetivo garantir aos empregados o reconhecimento de seus trabalhos, de acordo com seu desempenho e competência profissional de cada um, sem infringir os dispositivos legais de equiparação salarial, garantidas pela Constituição Federal e CLT.

A diferença de salários de cada cargo, em regra, será baseada nos conhecimentos exigidos para a função, complexidades das atividades desenvolvidas e responsabilidades pela execução de tarefas, ou, apresentação de resultados específicos esperados de cada cargo.

Ademais, a estrutura salarial deve ser determinada de forma a ser competitiva quando comparada com os padrões de mercado de empresas que tenham situação econômico-financeira semelhante à adotada ao plano.

HOMOLOGAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Com base no parágrafo 2º do artigo 461 da CLT está estabelecido que não há mais necessidade de qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

CONTÁBIL

OPERAÇÃO AUTÔNOMOS: RECEITA FEDERAL COMBATE SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA POR CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS

O objetivo da “Operação Autônomos” é alertar os contribuintes sobre a obrigatoriedade e eventual ausência ou insuficiência de recolhimento da contribuição previdenciária relativa aos anos de 2013, 2014 e 2015. Os contribuintes notificados poderão efetuar espontaneamente o recolhimento dos valores devidos.

A Receita Federal dará início aos procedimentos de fiscalização dos contribuintes que não regularizarem sua situação, apurando e constituindo os débitos com multas que podem variar de 75% a 225% da contribuição devida. Além disso, o contribuinte estará sujeito a representação ao Ministério Público Federal para verificação de eventuais crimes contra a ordem tributária.

Os indícios levantados na operação apontam para uma sonegação total, no período 2013 a 2015, de aproximadamente R\$ 841,3 milhões, não considerados juros e multas.

Contribuinte individual

O foco da “Operação Autônomos” são os contribuintes individuais, que são as pessoas físicas que exercem, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. Enquadram-se nessa categoria profissionais liberais (como médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, engenheiros, arquitetos, contadores, advogados, dentre outros) e autônomos (pintores, eletricitistas, encanadores, carpinteiros, pedreiros, cabeleireiros, dentre outros).

Esses contribuintes são considerados segurados obrigatórios da Previdência Social, sendo a alíquota da contribuição previdenciária individual de 20% sobre o respectivo salário de contribuição. O salário de contribuição, por sua vez, corresponde à remuneração auferida pelo exercício de atividade por conta própria, respeitados os limites mínimos e máximos estabelecidos pela legislação (confira na tabela abaixo):

Ano de 2017 – de R\$ 937,00 a R\$ 5.531,31

Ano de 2016 – de R\$ 880,00 a R\$ 5.189,82

Ano de 2015 – de R\$ 788,00 a R\$ 4.663,75

Ano de 2014 – de R\$ 724,00 a R\$ 4.390,24

Ano de 2013 – de R\$ 678,00 a R\$ 4.159,00

Além de obrigatória, a correta apuração mensal e o correspondente recolhimento da contribuição previdenciária devida pelos profissionais liberais e autônomos reflete positivamente no cálculo de seus futuros benefícios previdenciários.

O próprio segurado contribuinte individual é responsável pela apuração e recolhimento da sua contribuição previdenciária (INSS) em qualquer agência bancária. Os acréscimos legais podem ser calculados por meio do link:

<http://sal.receita.fazenda.gov.br/PortalSalInternet/faces/pages/index.xhtml>

As inconsistências encontradas pela Receita Federal e as orientações para autorregularização constam da carta que está sendo enviada. Para confirmar a veracidade da correspondência, o cidadão pode acessar o endereço eletrônico:

<http://idg.receita.fazenda.gov.br/interface/atendimento-virtual> e checar a mensagem enviada para a sua caixa postal do Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte (e-CAC).

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 até R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80 (Teto máximo, contribuição de R\$ 621,03)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.480,25	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.480,26 até R\$ 2.467,33	O que exceder a R\$ 1.480,25 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.184,20
Acima de R\$ 2.467,33	O valor da parcela será de R\$ 1.677,74 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO	R\$ 954,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
		1	2	3	4	5
6	7 ●	8	9	10	11	12
13	14	15 ●	16	17	18	19
20	21	22 ●	23	24	25	26
27	28	29 ○	30	31		

Feriados 01 - Dia do Trabalho | 31 - Corpus Christi

Dia	Obrigações da Empresa
07/05	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 04/2018
10/05	IPI - Competência 04/2018 - 2402.20.00
15/05	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 03/2018 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 04/2018
18/05	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 04/2018 GPS (Empresa) - Comp. 04/2018 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)
21/05	SIMPLES NACIONAL
22/05	DCTF - Competência 03/2018
25/05	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/05	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) ECD (Escrituração Contábil Digital)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAGO. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 02139



www.escriptoriozago.com.br
(44) 3016-4192
contato@escritoriozago.com.br