



Relatório Trabalhista

Nº 103

27/12/99



RAIS ANO-BASE 1999 - EXERCÍCIO 2000 MANUAL DE ORIENTAÇÃO

Objetivamente, a RAIS relativo ao ano-base 1999, exercício 2000, apresenta as seguintes alterações em relação ao ano anterior:

- inclusão dos Campos: Raça/Cor, Empresa Participante do PAT, Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e optante pelo Simples;
- opção para declarar a RAIS Negativa *on line*;
- gravação do protocolo de entrega em Meio Magnético, no próprio disquete;
- declaração da RAIS em formulário, apenas para estabelecimentos que não mantiveram vínculos no ano-base 1999;
- declaração da RAIS em fita magnética, somente para estabelecimentos com mais de 1.000 vínculos no ano-base;
- declaração da metade do valor das férias em dobro (por terem sido gozadas após o período concessório);
- declaração em código específico quando rescisão foi determinada pela justiça (campo 26 - desligamento / transferência / movimentação);
- etc.

O prazo de entrega tem início no dia 03/01/2000 e vai até o dia 24/03/2000, inclusive para RAIS RETIFICAÇÃO.

As informações poderão ser prestadas através de: via Internet, em disquete, fita magnética (somente com mais de 1.000 vínculos no ano-base) ou formulário (apenas para estabelecimentos que não mantiveram vínculos no ano-base 1999).

A entrega das informações deverá ser prestada de acordo com as opções abaixo:

- INTERNET → MTE (<http://www.mte.gov.br>) ou SERPRO (<http://www.serpro.gov.br>)
- DISQUETE → Agências do Banco do Brasil (PASEP) ou Agências da Caixa Econômica Federal (PIS)
- FITA MAGNÉTICA → Regionais do SERPRO.
- FORMULÁRIO OFICIAL IMPRESSO → agências do Banco do Brasil ou agências da Caixa Econômica Federal.

Na íntegra:

APRESENTAÇÃO

Uma base estatística confiável, fácil de manipular e de ampla abrangência espacial e temporal, constitui um dos principais meios para balizar a tomada de decisões. Hoje, dificilmente se pode imaginar a formulação e o desenvolvimento de projetos e programas sem uma base de dados que possibilite um diagnóstico preciso e o monitoramento das ações implementadas.

Tal necessidade fica mais evidente quando o nosso universo de análise se restringe ao mercado de trabalho. Os desafios vinculados ao desemprego, no caso do setor público, à necessidade de adequar as pautas de reivindicações ao nosso perfil do mercado de trabalho, no caso dos sindicatos, e ao balizamento da formação de sua força de trabalho, no caso das empresas, são exemplos de ações para as quais um sistema de informações adequado é condição básica para que as estratégias implementadas sejam eficientes e eficazes.

A qualidade e abrangência desse sistema estatístico é, necessariamente, o resultado da ação conjunta de diferentes atores sociais. No caso específico da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - um verdadeiro censo anual do mercado formal de trabalho - a contribuição do setor público é fundamental para a definição dos quesitos a serem declarados pelos estabelecimentos, bem como para o processamento, controle e divulgação das informações obtidas. Todavia, ainda considerando que essas tarefas sejam desempenhadas de forma adequada, o resultado dependerá da qualidade e rapidez das respostas prestadas pelos empregadores. Assim, a construção de um sistema estatístico moderno e confiável deriva da articulação dos atores sociais envolvidos que, no caso específico da RAIS, são o Estado e as empresas.

No entanto, os beneficiários dessa articulação não são apenas esses atores, mas a sociedade como um todo. Com efeito, os dados contidos na RAIS, e divulgados por este Ministério por meio dos mais modernos instrumentos (Internet, CD-ROM, etc.), são demandados tanto pelo Governo Federal e pelas firmas, como por sindicatos, entidades da sociedade civil e outras esferas de governo. Outrossim, as ações desenvolvidas por firmas e governo geram externalidades positivas em outros setores. Uma eficaz e eficiente política de emprego, por exemplo, beneficia todos os segmentos da população.

Com esse objetivo, o Ministério do Trabalho e Emprego está divulgando o Manual de Orientação, cumprindo uma primeira etapa na implementação do sistema de informações RAIS/99, que deve ser complementada por uma rápida e eficiente resposta por parte das empresas. Em uma terceira etapa, a responsabilidade voltará ao Ministério, que deverá verificar a qualidade das informações oferecidas, realizar as tabulações pertinentes e disponibilizar os dados aos usuários.

Os crescentes desafios em matéria de política social, no âmbito da qual inclui-se o problema do desemprego, da qualidade dos postos de trabalho e da qualificação da mão-de-obra, tornam imperativo o contínuo aperfeiçoamento da qualidade do sistema estatístico do País. Nesse sentido, a contribuição das empresas, respondendo às questões que constam na declaração da RAIS/99, com agilidade e qualidade, é crucial para acelerar o crescimento e reduzir as desigualdades sociais brasileiras.

PARTE I - INSTRUÇÕES GERAIS

1. INTRODUÇÃO

Todo empregador deve fornecer ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, as informações referentes a cada um de seus empregados, de acordo com o Decreto nº 76.900, de 23/12/75.

Este manual se propõe a orientar os estabelecimentos ou as entidades declarantes para o correto preenchimento das informações. As alterações inseridas para o ano-base são:

- inclusão dos Campos: Raça/Cor, Empresa Participante do PAT, Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e optante pelo Simples;
- opção para declarar a RAIS Negativa *on line*;
- gravação do protocolo de entrega em Meio Magnético, no próprio disquete;
- declaração da RAIS em formulário, apenas para estabelecimentos que não mantiveram vínculos no ano-base 1999;
- declaração da RAIS em fita magnética, somente para estabelecimentos com mais de mil vínculos no ano-base.

2. QUEM DEVE DECLARAR

- a) inscrito no CGC/CNPJ com ou sem empregados - o estabelecimento que não possuiu empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está obrigado a entregar a RAIS Negativa;
- b) todos os empregadores, conforme definidos na CLT;
- c) todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no País, com registro, ou não, nas Juntas Comerciais, no Ministério da Fazenda, nas Secretarias de Finanças ou de Fazenda dos governos estaduais e nos cartórios de registro de pessoa jurídica;
- d) empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados;
- e) cartórios extrajudiciais;
- f) empregadores urbanos pessoas físicas (autônomos e profissionais liberais) que mantiveram empregados no ano-base;
- g) órgãos da administração direta e indireta dos governos federal, estadual ou municipal, inclusive as fundações supervisionadas e entidades criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício das profissões liberais;
- h) condomínios e sociedades civis;
- i) empregadores rurais pessoas físicas que mantiveram empregados no ano-base.

Notas:

I - O empregador isento de inscrição no CGC/CNPJ é identificado pelo número de matrícula no CEI, art. 2º do Decreto nº 76.900/75. Nessa categoria, incluem-se obras, empregadores pessoas físicas, urbanas e rurais que mantiveram empregados.

II - O estabelecimento inscrito no Cadastro Específico do INSS/CEI, que não possui empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está dispensado de entregar a RAIS Negativa.

III - A empresa/entidade que possui filiais, agências ou sucursais deve declarar a RAIS separadamente, por estabelecimento (local de trabalho), entendido como tal todos aqueles sujeitos à inscrição no CGC/CNPJ, na categoria de órgão-estabelecimento. No caso dos órgãos da administração pública direta ou indireta, a RAIS de cada órgão-estabelecimento deve ser fornecida separadamente, por local de trabalho dos empregados/servidores.

IV - Estabelecimento/entidade inscrito simultaneamente no CGC/CNPJ e no CEI deve apresentar a declaração da RAIS pelo CGC/CNPJ.

V - Estabelecimento/entidade em liquidação - a RAIS deverá ser entregue mesmo nos casos de falência ou liquidação, pelo representantes legais definidos na legislação específica.

3. QUEM DEVE SER RELACIONADO

- a) empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência;
- b) servidores da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal, bem como das fundações supervisionadas;
- c) trabalhadores avulsos (prestam serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25/02/93, ou do sindicato da categoria);
- d) empregados de cartórios extrajudiciais;
- e) trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 03/01/74;
- f) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21/01/98;
- g) diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS (Circular CEF nº 46, de 29/03/95);
- h) servidores públicos não-efetivos (demissíveis *ad nutum* ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT);
- i) trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889, de 08/06/73);
- j) servidores e empregados requisitados por órgão público;
- k) menor aprendiz.

Nota:

O sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra ou a empresa contratada que no ano-base congregou trabalhadores avulsos deve fornecer as informações referentes a esses trabalhadores, além das relacionadas com seus próprios empregados.

Em razão disso, a empresa tomadora desses serviços não deve relacionar esses trabalhadores em sua RAIS.

4. QUEM NÃO DEVE SER RELACIONADO

- a) diretores sem vínculo empregatício para os quais não é recolhido FGTS;
- b) autônomos;
- c) eventuais;
- d) estagiários regidos pela Portaria MTPS nº 1.002, de 29/09/67, e pela Lei nº 6.494, de 07/12/77;
- e) ocupantes de cargos eletivos (governadores, deputados, prefeitos, vereadores, etc.), a partir da posse, desde que não tenham feito opção pelos vencimentos do órgão de origem;
- f) empregados cedidos ou licenciados, sem vencimentos, que tenham ficado afastados durante todo o ano-base, inclusive por processo judicial;
- g) empregados domésticos.

Observação:

Os empregados licenciados, sem vencimentos no ano-base, que receberam valores resultantes de acordo coletivo, devem constar da declaração, caso tenham contribuído para o INSS e/ou para o FGTS.

5. COMO INFORMAR

O estabelecimento/entidades com vínculo no ano-base deverá declarar a RAIS pela Internet, em disquete ou em fita magnética.

O estabelecimento/entidade sem vínculo no ano-base poderá declarar a RAIS/NEGATIVA em formulário oficial impresso.

a) INTERNET

Para fazer a declaração da RAIS pela Internet, é necessário copiar (executar um *download*) o aplicativo responsável pela geração do disquete - programa GDRAIS e o aplicativo RAISNET, responsável pela transmissão do arquivo gerado pelo GDRAIS. Os aplicativos estão disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego (<http://www.mte.gov.br>) e do SERPRO (<http://www.serpro.gov.br>).

Estará disponível, também, para os estabelecimentos/entidades que não tiveram vínculos no ano-base a opção para fazer a declaração da RAIS NEGATIVA *on line* pelos sites acima mencionados.

b) DISQUETE

Uma cópia do Programa GERADOR de DECLARAÇÃO RAIS - GDRAIS, para equipamentos-padrão IBM/PC - ambiente WINDOWS, pode ser obtida, gratuitamente, nas Agências do Banco do Brasil e da Caixa Económica Federal ou nos sites da Internet. O GDRAIS contém um arquivo/texto (LEIA-ME) com orientações e especificações técnicas e um PROGRAMA FACILITADOR que permitirá à empresa/entidade gerar a RAIS (inclusive, a Negativa) de seu(s) estabelecimento(s). O estabelecimento/entidade deve digitar as informações corretamente para evitar inconsistências que não permitirão ao programa gerar o arquivo a ser entregue; o programa GDRAIS emite a etiqueta a ser colada no disquete ou os relatórios necessários para correção de erros.

O estabelecimento/entidade deve levar dois disquetes 3 1/2 formatados para obter a cópia do programa GDRAIS e um para obter cópia do Manual de Orientação da RAIS.

A reprodução do pacote GDRAIS é permitida.

Atenção !

O programa facilitador tem duas finalidades:

- GERADOR da declaração da RAIS, para o estabelecimento/entidade que não possua programa que gere o arquivo conforme a especificação técnica. Nesse caso, após a digitação das informações, o declarante deverá emitir os relatórios necessários para correção de erros e arquivamento, gerar o disquete do processamento a ser entregue e gerar a cópia de segurança do estabelecimento, a qual deve ser mantida à disposição da fiscalização.
- ANALISADOR de arquivo RAIS, para o estabelecimento/entidade que possua um programa que gere o arquivo conforme a especificação técnica e deseja verificar se o arquivo foi gerado corretamente.

c) FITA MAGNÉTICA

A entrega em fita magnética não será permitida para declarações com menos de 1.000 vínculos. A especificação do arquivo poderá ser obtida na *home-page* da RAIS. Para empresas com plataforma IBM/MVS, será fornecida, gratuitamente, pelo SERPRO, cópia de um programa analisador de conteúdo de arquivos com vínculo em fita magnética, com a finalidade de criticar as informações no próprio equipamento de geração da fita.

d) FORMULÁRIO OFICIAL IMPRESSO

Poderá ser utilizado apenas pelo estabelecimento/entidade que não manteve vínculos no ano-base.

O formulário e o protocolo de entrega devem ser adquiridos em papelarias.

Notas:

- I - O formulário de cor azul dos anos anteriores não pode ser utilizado para declarar RAIS do ano ano-base 1999.
- II - A RAIS dos anos-base anteriores a 1992 pode ser declarada no formulário vigente e no formulário de cor azul.
- III - A RAIS dos anos-base 1993 e posteriores deve ser declarada em disquete, em especial o ano-base 1994 (com empregados). As cópias dos programas GDRAIS podem ser obtidas, gratuitamente, nas Delegacias Regionais do Trabalho e na Central de Atendimento da RAIS/Brasília-DF.
- IV - Para o correto preenchimento dos Códigos de Atividades Econômica, Natureza Jurídica, Admissão e Desligamento, CBO, Vínculo, Grau de Instrução e Nacionalidade, deve ser consultado o Manual correspondente àquele ano-base.

V - Formas não-permitidas para entrega da RAIS:

- a) cópia de formulário (xerox ou reprográfica);
- b) 2^a via do formulário (grafite) em substituição à 1^a via;
- c) os formulários de cor vermelha e o do ano-base 1994 não podem ser utilizados para outros anos-base;
- d) formulário contínuo ou outro gerado por computador;
- e) por intermédio de fac-símile (fax);
- f) formulário com rasuras, ilegível ou preenchido à mão.

6. DECLARAÇÃO EM MEIO MAGNÉTICO

A empresa/entidade que possui filiais, agências, sucursais, com ou sem empregados, ou sem movimento no ano-base, deve fornecer as informações separadamente, por estabelecimento - CGC/CNPJ específico (subarquivo), dentro do mesmo volume físico (disquete ou fitas), sendo que a fita magnética está limitada a declarações com mais de 1.000 vínculos.

Na entrega da RAIS em meio magnético, podem ser incluídas no mesmo arquivo inscrições CGC/CNPJ/CEI diferentes e em qualquer quantidade: o programa GDRAIS solicitará os disquetes necessários para geração do arquivo com os estabelecimentos selecionados.

A entrega do arquivo gerado em disquete ou fita, identificado com etiqueta (Anexo IX) emitida pelo GDRAIS, deve ser acompanhada do Protocolo de Entrega da RAIS em meio magnético, com validade até 30/09/2000, em via única.

Cabe ao órgão receptor, no momento da entrega do disquete: submeter o arquivo a uma crítica de validação das especificações técnicas e da consistência dos dados, captar a declaração e devolver o disquete ao declarante com o Protocolo de Entrega gravado no mesmo, para ser impresso posteriormente, ou carimbar a via única apresentada.

Caso o arquivo apresente alguma irregularidade (inconsistências e/ou dano físico), o disquete deverá ser devolvido e a RAIS considerada como não-entregue.

Notas:

- I - Para o correto preenchimento de uma declaração, o declarante deve iniciar pela tela "Nova Declaração" do GDRAIS, preencher os campos que caracterizam o estabelecimento, as "Informações Cadastrais" e "Informações Econômicas" do estabelecimento e, em seguida, passar para o preenchimento das informações do trabalhador - campos contidos nas opções "Dados Pessoais do Empregado", "Informações de Admissão", "Vínculo Empregatício" e "Remunerações Mensais".

II - Para evitar que a declaração em disquete seja rejeitada no momento da recepção, o estabelecimento que desejar utilizar informações geradas por sistema de folha de pagamento informatizada deverá fazê-lo utilizando a opção “IMPORTAR” disponível no Menu “DECLARAÇÃO” do programa GDRAIS.

III - O estabelecimento deverá, ainda, utilizar a opção “verificar inconsistências” disponível no Menu “DECLARAÇÃO” do programa GDRAIS, com o objetivo de corrigir os erros relacionados.

IV - Após os procedimentos dos itens I e II acima, deverá ser providenciada a gravação do disquete e análise do mesmo pela opção “Analizador” - disponível no programa acima mencionado.

7. UTILIZAÇÃO DO FORMULÁRIO

Para a declaração da RAIS Negativa, o formulário oficial deve ser preenchido, obrigatoriamente, à máquina de datilografia, em duas vias, preenchendo os campos destinados ao estabelecimento e desprezando os relativos aos empregados com um traço diagonal - conforme modelo preenchido no Anexo IV.

8. DESTINAÇÃO DAS VIAS DO FORMULÁRIO

VIA	COR	DESTINO
1 ^a	sépia	Agências do Banco do Brasil ou da Caixa Econômica Federal
2 ^a	grafite	Estabelecimento/entidade

9. COMPROVANTE DE ENTREGA

a) DISQUETE, FITA MAGNÉTICA E INTERNET

O Protocolo de Entrega da RAIS em meio magnético (Anexos VII e VIII), com validade até 30/09/2000, será gravado no disquete pelo agente receptor, no ato da entrega da declaração, ou impresso pelo empregador e carimbado pelo agente receptor.

Para declarações via Internet, o protocolo de entrega será emitido eletronicamente.

O Recibo de Entrega da RAIS (Anexo XI) será encaminhado ao endereço informado no campo “endereço para correspondência”. O arquivo será considerado recebido após a aceitação das informações pelo Sistema RAIS.

b) FORMULÁRIO OFICIAL IMPRESSO

O Protocolo de Entrega da RAIS e as duas vias do formulário devem ser carimbados pelo agente receptor. O protocolo, com validade até 30/09/2000, será devolvido ao declarante para que seja arquivado com a 2^a via do formulário. O Recibo de Entrega da RAIS (Anexo XI) será encaminhado ao endereço indicado na declaração da RAIS, após a validação das informações pelo Sistema RAIS.

Notas:

I - Não poderá ser utilizado o formulário do Protocolo de Entrega da RAIS com validade de 90 dias, o válido até 31/07/98 e nem o Protocolo com validade até 30/09/99 (válidos para exercícios anteriores).

II - A 2^a via dos formulários da RAIS ou a cópia dos arquivos gerados em meio magnético mais o relatório impresso (Anexo VI) e o Recibo de Entrega devem ficar arquivados em cada estabelecimento/entidade, durante 5 anos à disposição da Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

III - As duas vias do formulário deve ser carimbadas mesmo quando se tratar de declaração entregue nas Delegacias Regionais do Trabalho e suas unidades descentralizadas.

10. PRAZO DE ENTREGA DAS INFORMAÇÕES

Via Internet, em disquete, fita magnética ou formulário.

- Início → 03/01/2000
- Término → 24/03/2000.

Nota: Havendo necessidade de retificar as informações prestadas, o término do prazo para a entrega da RAIS RETIFICAÇÃO, sem multa, é 24/03/2000 e só será feita via internet, em disquete ou fita magnética.

11. LOCAIS DE ENTREGA

a) INTERNET

- MTE (<http://www.mte.gov.br>);
- SERPRO (<http://www.serpro.gov.br>).

b) DISQUETE

- Agências do Banco do Brasil;
- Agências da Caixa Econômica Federal.

c) FITA MAGNÉTICA

- Regionais do SERPRO.

d) FORMULÁRIO OFICIAL IMPRESSO

- agências do Banco do Brasil;
- agências da Caixa Econômica Federal.

Notas:

I - A entrega em fita magnética não será permitida para declarações com menos de 1.000 vínculos.
II - Compete às Delegacias Regionais do Trabalho, Subdelegacias e Agências de Atendimento do Trabalho e Emprego receberem a RAIS fora do prazo legal de qualquer ano-base, acompanhada do Protocolo de Entrega:

- a RAIS dos anos-base 1992 e anteriores deve ser entregue em formulário;
- a RAIS dos anos-base 1993 e posteriores deve ser entregue em disquete.

III - Quando se tratar de declaração centralizada, a RAIS das filiais poderá ser entregue pela matriz na Delegacia Regional do Trabalho, Subdelegacia ou Agência de Atendimento do Trabalho.

12. DECLARAÇÃO ANTECIPADA POR ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

Os estabelecimento/entidades que encerrarem as atividades poderão antecipar o fornecimento das informações referentes ao respectivo período de funcionamento, marcando com um "x" no campo 07 "Declaração Antecipada por Encerramento da Atividades" do formulário ou marcando a opção "Antecipação da Declaração de 2000" do programa GDRAIS; as declarações da RAIS, em formulário ou disquete, acompanhadas do Protocolo de Entrega, podem ser entregues nas Delegacias Regionais do Trabalho, Subdelegacias e Agências de Atendimento do Trabalho ou serem encaminhadas à Coordenação da RAIS, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília-DF, indicando o endereço para a devolução do protocolo de entrega ou telefax para contato.

13. RAIS RETIFICAÇÃO - SOMENTE EM DISQUETE OU VIA INTERNET

Para a execução correta das alterações, o estabelecimento/entidade deve obter instruções técnicas mediante contato com o SERPRO, telefone 0800 78 2323; podendo a RAIS RETIFICAÇÃO ser entregue nas agências do Banco do Brasil ou da Caixa Econômica Federal, somente dentro do prazo legal até o dia 24/03/2000.

Notas:

I - Quando o estabelecimento/entidade tiver erros para corrigir, seja nos dados dos estabelecimento ou dos vínculos, deverá utilizar a função RETIFICAÇÃO no aplicativo GDRAIS. O disquete deve ser gravado somente com os vínculos corrigidos. Dentro do prazo, o sistema substituirá as informações enviadas anteriormente, fora do prazo legal, serão acrescentadas novas telas com as informações apresentadas.

II - Para declarar os vínculos não incluídos na primeira entrega, deverá ser apresentada nova RAIS com os vínculos a serem incluídos.

III - Fora do prazo legal, somente as Delegacias Regionais do Trabalho e suas unidades descentralizadas poderão receber a RAIS Retificação, em disquete, referente aos anos-base 1993 e posteriores, acompanhadas do protocolo de entrega.

14. PENALIDADES

De acordo com a legislação vigente, o empregador que não entregar a RAIS dentro do prazo estabelecido no item 10, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, ficará sujeito a multas que variam de 400 a 40 mil UFIR.

A multa recolhida espontaneamente será calculada sobre o valor mínimo de 400 UFIR, acrescido de 10 UFIR por empregado não-declarado ou informado incorretamente, além do acréscimo de 50 UFIR, por bimestre, em atraso; ela deve ser recolhida na rede bancária arrecadadora mediante DARF, com o código 2877.

É de responsabilidade do empregador corrigir as informações da RAIS, antes de efetuar a entrega, para não prejudicar o empregado no recebimento do abono salarial, previsto no art. 239 da Constituição Federal.

O pagamento da multa não isenta o empregador da obrigatoriedade de prestar as informações requeridas pelo Ministério do Trabalho.

15. LOCAIS PARA ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

- a) As orientações quanto ao preenchimento das informações por meio magnético e os procedimentos para instalação do programa GDRAIS poderão ser obtidos junto à Central de Atendimento do SERPRO, através do telefone 0800-782323.
- b) As orientações, em geral, poderão ser obtidas mediante contato com o Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília-DF. Telefones: 0800-610101 e FAX (0xx61) 226-0277.
- c) As correspondências para esclarecimentos complementares quanto à declaração da RAIS poderão ser apresentadas à Coordenação da RAIS e endereçadas ao: Ministério do Trabalho e Emprego - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - Departamento de Emprego e Salário - Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho e Identificação Profissional - Esplanada dos Ministérios - Bloco "F" - Edifício-Sede - sala 347 - 70059-900 - Brasília-DF.

PARTE II - PREENCHIMENTO DAS INFORMAÇÕES DA RAIS

O responsável pelo fornecimento das informações deve observar, rigorosamente, as orientações para o correto preenchimento dos campos, evitando prejuízos ao estabelecimento/entidade e, em especial, aos empregados, no que se refere ao recebimento do abono salarial pago pelas agências da Caixa Econômica Federal (PIS) ou Banco do Brasil (PASEP).

Para o preenchimento dos campos tipo de Admissão, Vínculo, Grau de Instrução, CBO, Nacionalidade e Causas do Desligamento, deve ser verificado o código correspondente a cada empregado e para os códigos da Natureza Jurídica, do Município e CNAE, deve ser verificado o código correspondente ao empregador.

Atenção !

É fundamental a conferência detalhada das informações após o preenchimento dos campos. Caso seja verificada qualquer incorreção nos dados declarados após a entrega das informações, cabe ao declarante:

- a) dentro do prazo legal: providenciar a retificação dos erros encontrados e entregar o disquete nas agências bancárias receptoras;
- b) fora do prazo legal: providenciar a retificação dos erros encontrados e entregar o disquete nas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, nos termos previstos nos itens 10, 11 e 12 da Parte I.

1. DADOS DO ESTABELECIMENTO

Para que a entrega da RAIS seja correta, os campos da declaração, referentes aos dados do estabelecimento e/ou dos vínculos, devem ser preenchidos de acordo com as instruções apresentadas, a seguir, sem rasuras no formulário ou sem inconsistências, no programa GDRAIS.

CAMPO 00 - (somente em formulário - não preencher). Para uso do SERPRO.

CAMPO 01 - (somente em formulário

NÚMERO DA FOLHA → No formato FF/TT, onde FF é o número da folha e TT é a quantidade de folhas, por estabelecimento. Ex. 01/05, 02/05, ... 05/05.

ANO-BASE → Ano a que se referem as informações prestadas. O não-preenchimento desse campo impossibilita o processamento dos dados. Ex.: A RAIS ano-base 1999 deve ser declarada no exercício de 2000 (observando o prazo de entrega).

CAMPO 02 - NOME/FIRMA OU RAZÃO SOCIAL DO ESTABELECIMENTO

Declarar com a razão social vigente em 31/12, conforme registro constante no Cadastro Geral de Contribuintes / Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica da Secretaria da Receita Federal e no Cadastro Específico do INSS.

CAMPO 03 - A EMPRESA PARTICIPA DO PAT ?

Responder, marcando com “x” a quadrícula SIM, se a empresa é participante do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei nº 6.321/76 e, caso contrário, marcar com “x” na quadrícula NÃO.

CAMPO 04 - CARIMBO DO AGENTE RECEPTOR

CAMPO 05 - ENDEREÇO (rua, avenida, praça, etc.)

NÚMERO (número da casa, lote, quadra, etc.)

COMPLEMENTO (bloco, apartamento, sala, etc.)

BAIRRO/DISTRITO (centro, vila, jardim, etc.)

CEP - Código de Endereçamento Postal (com 8 algarismos): preencher corretamente com o código da rua, avenida ou bairro. Ex.: 70059-900 - Esplanada dos Ministérios - Bloco F.

MUNICÍPIO (cidade)

UF - Sigla da Unidade da Federação.

CAMPO 06 - MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE

- Se o estabelecimento se enquadra como Microempresa, marcar com “x” a quadrícula SIM correspondente.
- Se o estabelecimento se enquadra como Empresa de Pequeno Porte, marcar com “x” a quadrícula SIM correspondente.
- Caso o estabelecimento/entidade não se enquadre em nenhuma das situações acima, marcar com “x” as duas quadrículas NÃO.
- De acordo com o art. 2º da Lei nº 9.841, de 05/12/99, microempresa é a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tiver receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00; e a empresa de pequeno porte é a pessoa jurídica e a firma individual que, não enquadrada como microempresa, tiver receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00.

CAMPO 06a - OPTANTE PELO SIMPLES

Em caso de resposta positiva no Campo 6, responder marcando com “x” a quadrícula SIM, se a empresa é optante pelo Simples e, em caso contrário, marcar com “x” a quadrícula NÃO.

CAMPO 07 - DECLARAÇÃO ANTECIPADA POR ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

Caso o estabelecimento/entidade tenha encerrado suas atividades e queira antecipar a declaração da RAIS ano-base 2000, deve apresentar as informações referentes ao período de funcionamento, conforme segue:

- RAIS Negativa - em formulário - preencher o campo ano-base com a informação “2000” e marcar com “x” a quadrícula SIM.

- RAIS com vínculo - em disquete - marcar o campo informações do ano 2000 (encerramento das atividades) da tela de abertura do programa GDRAIS.

CAMPO 08 - TELEFONE

Informar o telefone do responsável pelo fornecimento das informações ou o do estabelecimento declarante, indicando o código da localidade + o número do telefone.

CAMPO 09 - CÓDIGO DO MUNICÍPIO

Informar o código do Município, com 7 algarismos, de acordo com a tabela de codificação do IBGE (Anexo II).

CAMPO 10 - DATA-BASE

Informar o mês da data-base do aumento da categoria com maior número de empregados no estabelecimento/entidade.

CÓDIGOS:

01 - janeiro
 02 - fevereiro
 03 - março
 04 - abril
 05 - maio
 06 - junho
 07 - julho
 08 - agosto
 09 - setembro
 10 - outubro
 11 - novembro
 12 - dezembro

CAMPO 11 - CNAE

ATIVIDADE ECONÔMICA DO ESTABELECIMENTO (CNAE)

Deve ser informada a atividade principal do estabelecimento, por meio de código com 5 algarismos, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 1995, publicada na Resolução IBGE nº 54, de 19/12/94, vigente a partir de 01/01/95 (Anexo III).

CAMPO 12 - NATUREZA JURÍDICA

Informar a natureza jurídica do estabelecimento, conforme códigos aprovados pela Comissão Nacional de Classificação - CONCLA, vigentes a partir de 01/01/96.

CÓDIGOS:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

101-5 Poder Executivo federal
 102-3 Poder Executivo estadual
 103-1 Poder Executivo municipal
 104-0 Poder Legislativo federal
 105-8 Poder Legislativo estadual
 106-6 Poder Legislativo municipal
 107-4 Poder Judiciário federal
 108-2 Poder Judiciário estadual
 109-0 Órgão autônomo de direito público
 110-4 Autarquia federal
 111-2 Autarquia estadual
 112-0 Autarquia municipal
 113-9 Fundação federal
 114-7 Fundação estadual
 115-5 Fundação municipal

ENTIDADES EMPRESARIAIS

201-1 Empresa pública - sociedade por quotas de responsabilidade limitada
 202-0 Empresa pública - sociedade anônima de capital fechado
 203-8 Sociedade anônima de capital aberto com controle acionário estatal (sociedade de economia mista)
 204-6 Sociedade anônima de capital aberto com controle acionário privado
 205-4 Sociedade anônima de capital fechado
 206-2 Sociedade por quotas de responsabilidade limitada
 207-0 Sociedade em nome coletivo
 208-9 Sociedade em comandita simples
 209-7 Sociedade em comandita por ações
 210-0 Sociedade de capital e indústria
 211-9 Sociedade civil com fins lucrativos
 212-7 Sociedade em conta de participação

- 213-5 Firma mercantil individual
- 214-3 Cooperativa
- 215-1 Consórcio de empresas
- 216-0 Grupos de sociedade
- 217-8 Filial, sucursal ou agência de empresa sediada no exterior
- 299-2 Outras formas de organização empresarial

ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

- 301-8 Fundação mantida com recursos privados
- 302-6 Associação (condomínio, igreja, clube, entidade classista, etc.)
- 303-4 Cartório
- 399-9 Outras formas de organização sem fins lucrativos

PESSOAS FÍSICAS E OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO LEGAL

- 403-0 Autônomo ou equiparado, sem empregados
- 404-9 Autônomo ou equiparado, com empregados (empregador rural, profissional liberal, etc.)
- 406-5 Construção Civil pessoa física

CAMPO 13 - NÚMERO DE PROPRIETÁRIOS

Informar o número de proprietários/sócios que exercem atividades no estabelecimento.

CAMPO 14 - INSCRIÇÃO NO CGC/CNPJ

Informar o número de inscrição no CGC/CNPJ com 14 dígitos, sendo o número básico com 8, a ordem com 4 e o DV com 2 dígitos. Caso o estabelecimento não seja obrigado a se inscrever no CGC/CNPJ, deve informar a matrícula CEI no Campo 15.

Não é permitida a utilização de qualquer outro tipo de identificador para o estabelecimento (CPF, INCRA, etc.).

CAMPO 15 - INSCRIÇÃO NO CEI

Informar o número de inscrição no Cadastro Específico do INSS - CEI, com 12 dígitos.

O estabelecimento que possuir obra de construção civil deve declarar a RAIS separadamente:

1º) informar os empregados do escritório (sede) pela inscrição do CGC/CNPJ, deixando este campo em branco;
2º) Informar os trabalhadores da obra (canteiro) pelo CEI correspondente àquela obra e preencher o Campo 14 com a inscrição do CGC/CNPJ da construtora, para caracterizar a vinculação.

2. DADOS DO EMPREGADO

As informações de cada empregado devem constar na RAIS de todos os estabelecimentos da empresa/entidade aos quais ele esteve vinculado durante o ano-base, cabendo, a cada estabelecimento, fornecer as informações referentes ao período em que o empregado esteve a ele vinculado.

No caso de empregado desligado e readmitido no decorrer do ano-base, as informações referentes a cada um dos períodos deverão ser fornecidas separadamente.

Para os empregados que não podem ser relacionados: vide item 4, Parte I.

Quando o estabelecimento/entidade não tiver empregados, as informações poderão ser prestadas em formulário ou em disquete.

CAMPO 16 - CÓDIGO PIS/PASEP

Informar o número de inscrição do empregado no Cadastro PIS/PASEP, obrigatoriamente, com 11 algarismos, sem separação.

Nota:

Caso o empregado esteja cadastrado no PIS e no PASEP, ou apresente mais de uma inscrição, independentemente do motivo, deve ser informado o número correspondente à inscrição mais antiga. Outras situações devem ser solucionadas junto às agências do Banco do Brasil ou da Caixa Econômica Federal.

CAMPO 17 - NOME DO EMPREGADO

Nome civil do empregado. Os títulos e patentes devem ser omitidos. Abreviar os nomes intermediários, quando necessário, utilizando a primeira letra.

CAMPO 18 - SALÁRIO CONTRATUAL

É o salário básico constante no contrato de trabalho ou registrado na Carteira de Trabalho, resultante da última alteração salarial, podendo corresponder ao último mês trabalhado no ano-base. Deve ser informado em reais (com centavos).

TIPO (Tipo de Salário Contratual)

Indicar o tipo de salário, de acordo com o contrato de trabalho e não com a periodicidade do pagamento.

CÓDIGOS:

- 1 - Mensal
- 2 - Quinzenal
- 3 - Semanal
- 4 - Diário
- 5 - Horário
- 6 - Tarefa
- 7 - Outros

HORAS SEMANAIS

Indicar o número de horas normais de trabalho do empregado por semana, sem incluir horas extras.

Exemplos:

8 horas por dia em semana de 5 ½ dias = 44
8 horas por dia em semana de 5 dias = 40
6 horas por dia em semana de 5 dias = 30
4 horas por dia e semana de 6 dias = 24

Notas:

- I - Para empregado cujo salário é pago por comissão ou por diversas tarefas com remunerações diferentes, deve-se informar a média mensal dos salários pagos no ano-base.
- II - Para diretor sem vínculo empregatício, optante pelo FGTS, informar o último rendimento em vigor no ano-base.
- III - Para empregado em cuja CTPS conste o salário mais comissão, informar o salário-base acrescido da média mensal de comissões pagas no ano.

CAMPO 19 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

Devem ser informados o número de inscrição do empregado e a série da Carteira do Trabalho.

CAMPO 20 - DATA DE NASCIMENTO

Dia, mês e ano, no formato DD/MM/AA.

CAMPO 21 - DATA E TIPO DE ADMISSÃO / TRANSFERÊNCIA / MOVIMENTAÇÃO

DATA DE ADMISSÃO / TRANSFERÊNCIA

Dia, mês e ano, no formato DD/MM/AA.

TIPO DE ADMISSÃO / TRANSFERÊNCIA / MOVIMENTAÇÃO

CÓDIGOS:

- 1 - Admissão de empregado no primeiro emprego (com registro).
- 2 - Admissão de empregado com emprego anterior (reemprego).
- 3 - Transferência / movimentação do empregado / servidor oriundo de estabelecimentos da mesma empresa/entidade, ou oriundo de outras empresas/entidades, com ônus para a cedente.
- 4 - Transferência/movimentação do empregado / servidor ou dirigente sindical oriundo de estabelecimentos da mesma empresa/entidade ou oriundo de outras empresas/entidades, sem ônus para a cedente.

Nota:

No caso de empregados/servidores que foram transferidos, redistribuídos ou cedidos entre estabelecimentos da mesma empresa/entidade ou entre estabelecimentos/entidades diferentes, receptor deve informar o código e a data de transferência para o novo local de trabalho.

CAMPO 22 - RAÇA/COR

Informar o código compatível com a cor ou raça do trabalhador, conforme a tabela abaixo:

- 2. Branca - para a pessoa que se enquadrar como branca;
- 4. Preta - para a pessoa que se enquadrar como preta;
- 6. Amarela - para a pessoa que se enquadrar como de raça amarela (de origem japonesa, chinesa, coreana, etc.);
- 8. Parda - para a pessoa que se enquadrar como parda ou se declarar como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça; ou
- 0. Indígena - para a pessoa que se enquadrar como indígena ou índia.

CAMPO 23 - 13º SALÁRIO - ADIANTAMENTO

Informar o valor em reais (com centavos), no mês de pagamento do adiantamento do 13º salário ou, por opção do empregado, na ocasião das férias. Esse valor não deve ser incluído nas remunerações mensais.

Nos casos em que forem feitos pagamentos a título de diferença do adiantamento, esses valores devem ser acrescidos à parcela do adiantamento.

MÊS DO PAGAMENTO

Preencher, no formato MM, com o mês em que ocorreu o adiantamento do 13º salário.

Nota: Se o adiantamento foi pago em mais de uma parcela, considerar como mês do pagamento o da última parcela.

CAMPOS 24 - CPF

Deve ser informado o número da inscrição do empregado no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, com 11 algarismos.

CAMPOS 25 - CBO, VÍNCULO, GRAU DE INSTRUÇÃO E NACIONALIDADE

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES - CBO

Informar o código de ocupação, com 5 algarismos, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, publicada pela Portaria MTb nº 1.334, de 21/12/94, vigente a partir de dezembro de 1994 (Anexo I).

VÍNCULO

Informar o tipo de vínculo empregatício ou relação do emprego.

CÓDIGOS:

- 10 - Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.
- 15 - Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.
- 20 - Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/73, por prazo indeterminado.
- 25 - Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/73, por prazo indeterminado.
- 30 - Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar.
- 35 - Servidor público não-efetivo (demissível *ad nutum* ou admitido por legislação especial, não regido pela CLT).
- 40 - Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra) para o qual é devido depósito de FGTS - CF 88, art. 7º, inciso III.
- 50 - Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 03/01/74.
- 55 - Menor aprendiz.
- 60 - Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- 65 - Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- 70 - Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- 75 - Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- 80 - Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento do FGTS.
- 90 - Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21/01/98.

Notas:

I - NO caso de o empregado possuir dois vínculos com o mesmo empregador, as informações devem ser prestadas separadamente, com todas as informações do emprego, indicando em cada caso o código de vínculo correspondente.

II - Servidor requisitado/cedido deve ser relacionado:

- a) pela entidade cedente, quando esta assumir o ônus da cessão, mesmo que reembolsada pela entidade requisitante;
- b) pela entidade requisitante, quando esta assumir o ônus da cessão ou complementar o salário com gratificações ou remunerações extras.

GRAU DE INSTRUÇÃO

CÓDIGOS:

- 1 - Analfabeto, inclusive o que, embora tenha recebido instrução, não se alfabetizou.
- 2 - Até a 4ª série incompleta do 1º grau (primário incompleto) ou que se tenha alfabetizado sem ter freqüentado escola regular.
- 3 - Com a 4ª série completa do 1º grau (primário completo).
- 4 - Da 5ª à 8ª série incompleta do 1º grau (ginásio incompleto).
- 5 - Primeiro grau (ginásio) completo.
- 6 - Segundo grau (colegial) incompleto.
- 7 - Segundo grau (colegial) completo.
- 8 - Superior incompleto.
- 9 - Superior completo.

NACIONALIDADE

CÓDIGOS:

- 10 - Brasileiro
- 20 - Naturalizado Brasileiro
- 21 - Argentino
- 22 - Boliviano
- 23 - Chileno
- 24 - Paraguaio
- 25 - Uruguai
- 30 - Alemão
- 31 - Belga
- 32 - Britânico
- 34 - Canadense
- 35 - Espanhol
- 36 - Norte-americano (EUA)
- 37 - Francês
- 38 - Suíço
- 39 - Italiano
- 41 - Japonês
- 42 - Chinês
- 43 - Coreano
- 45 - Português
- 48 - Outros latino-americanos
- 49 - Outros asiáticos
- 50 - Outros

ANO DE CHEGADA

Para estrangeiros e naturalizados brasileiros, informar a dezena final do ano de chegada ao Brasil. Para os brasileiros natos, deixar em branco.

CAMPO 26 - DESLIGAMENTO / TRANSFERÊNCIA / MOVIMENTAÇÃO

Desligamento, extinção do contrato de trabalho, transferência, redistribuição, remoção só devem ser informados se ocorreram durante o ano-base, observando-se o preenchimento correto da causa e da data (informar somente o dia e o mês).

DIA/MÊS

No formato DD/MM.

CAUSAS DE DESLIGAMENTO / TRANSFERÊNCIA / MOVIMENTAÇÃO

- 10 - Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador
- 11 - Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador
- 12 - Término do contrato de trabalho
- 20 - Rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta)
- 21 - Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado
- 30 - Transferência/movimentação do empregador/servidor entre estabelecimentos da mesma empresa/entidade, ou para outra empresa/entidade, com ônus para a cedente.
- 31 - Transferência/movimentação do empregado/servidor ou dirigente sindical entre estabelecimentos da mesma empresa/entidade, ou para outra empresa/entidade, sem ônus para a cedente.
- 40 - Mudança de regime trabalhista
- 50 - Reforma de militar para a reserva remunerada
- 60 - Falecimento
- 62 - Falecimento decorrente de acidente do trabalho
- 64 - Falecimento decorrente de doença profissional
- 70 - Aposentadoria por tempo de serviço, com rescisão contratual
- 71 - Aposentadoria por tempo de serviço, sem rescisão contratual
- 72 - Aposentadoria por idade, com rescisão contratual
- 73 - Aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente do trabalho
- 74 - Aposentadoria por invalidez, decorrente de doença profissional
- 75 - Aposentadoria compulsória
- 76 - Aposentadoria por invalidez, exceto a decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho
- 78 - Aposentadoria por idade, sem rescisão contratual
- 79 - Aposentadoria especial
- 80 - Rescisão determinada pela Justiça

Notas:

I - Para os casos previstos nos Códigos 30 e 31, devem ser informadas, também, as datas de admissão e desligamento/transferência/movimentação, conforme segue:

a) Pelo estabelecimento cedente ou empresa/entidade incorporada

Data de Admissão - a data de assinatura do contrato.

Data do Desligamento - a data da transferência, mais a Causa 30 ou 31.

b) Pelo estabelecimento receptor/requisitante ou empresa/entidade incorporadora

Data de Admissão - a data da transferência, mais o tipo de admissão/transferência 3 ou 4.

Data do Desligamento - conforme rescisão ou deixar em branco.

II - Códigos 71 e 78 - Aposentado por tempo de serviço e aposentado por idade, respectivamente, que continuam trabalhando, serão relacionados normalmente com estes códigos nos anos subsequentes.

III - Considera-se aposentadoria especial a prevista no art. 57 da Lei nº 8.212/91.

CAMPO 27 - 13º SALÁRIO - PARCELA FINAL

Deve ser informado o valor em reais (com centavos), no mês de pagamento da parcela final do 13º salário ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho. Esse valor não deve ser incluído nas remunerações mensais.

Nos casos em que foram feitos pagamentos a título de diferença da parcela final, esses valores devem ser acrescidos ao valor da parcela final.

Quando ocorrer rescisão, antes de ter sido efetuado o adiantamento do 13º salário, os valores referentes ao pagamento proporcional devem ser lançados como parcela final.

MÊS DE PAGAMENTO

Preencher, no formato MM, com o mês de pagamento da parcela final do 13º salário.

Nota: Nos casos em que a empresa/entidade paga 1/12 do 13º salário a cada mês, deve ser preenchido apenas o campo do "13º salário - parcela final", com o total pago a título de 13º salário, e preenchido o mês de pagamento com o Código 99.

CAMPOS 28-39 - REMUNERAÇÕES MENSAIS, EM REAIS (COM CENTAVOS)

É imprescindível que as remunerações referentes ao período trabalhado sejam preenchidas, de forma correta, para possibilitar, entre outros objetivos, a identificação do empregado com direito ao abono salarial previsto no art. 239 da Constituição Federal.

Devem ser informadas para cada empregado, exclusivamente, as remunerações referentes ao ano-base devidas em cada mês, pagas ou não, computados os valores considerados rendimentos do trabalho, inclusive os casos em que o pagamento é efetuado nos 10 primeiros dias do mês subsequente, por ocasião da homologação da rescisão contratual ou mesmo como atraso. Mesmo que o empregado tenha trabalhado menos de 15 dias, deve ser informada a remuneração percebida neste período.

Não podem ser incluídos os valores pagos referentes a exercícios anteriores, exceto quando resultados de dissídios coletivos, pagos a trabalhadores com contrato de trabalho vigente no ano-base a ser informado.

CAMPO 28 - remuneração de janeiro

CAMPO 29 - remuneração de fevereiro

CAMPO 30 - remuneração de março

CAMPO 31 - remuneração de abril

CAMPO 32 - remuneração de maio

CAMPO 33 - remuneração de junho

CAMPO 34 - remuneração de julho

CAMPO 35 - remuneração de agosto

CAMPO 36 - remuneração de setembro

CAMPO 37 - remuneração de outubro

CAMPO 38 - remuneração de novembro

CAMPO 39 - remuneração de dezembro

Notas:

I - VALORES QUE DEVEM INTEGRAR AS REMUNERAÇÕES MENSAIS:

a) salários, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, honorários, vantagens, adicionais extraordinários, suplementações, representações, bonificações, gorjetas, gratificações, participações, produtividade, percentagens, comissões e corretagens, incluindo-se nesses o 13º salário;

b) valor integral das ajudas de custo, diárias e outras vantagens por viagem ou transferência de local de trabalho, desde que esse total exceda a 50% do salário percebido pelo empregado ou servidor;

c) gratificações ajustadas, expressa ou tacitamente, tais como as de balanço, produtividade, tempo de serviço e de função ou cargo de confiança;

d) verbas de representação, desde que não correspondam a reembolso de despesas;

e) adicionais por tempo de serviço, tais como quinquênios, triênios, anuênios, etc.;

f) prêmios contratuais ou habituais;

g) remuneração pela prestação de serviços de caixeiro-viajante, com vínculo empregatício;

h) comissões de futuro antecipadas na rescisão e valores relativos a dissídios coletivos de exercícios anteriores;

i) pagamento de diretores sem vínculo empregatício, desde que tenha havido opção pelo FGTS (Lei nº 8.036/90);

j) valor total da gratificação de férias, que deve ser declarado apenas quando exceder a 20 dias de salário, de acordo com o art. 144/CLT, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535/77;

k) repouso semanal e dos feriados civis e religiosos;

- l) remuneração integral do período de férias, incluindo o adicional de 1/3 a mais do salário (art. 7º/CF). Quando pagas em dobro, por terem sido gozadas após o período concessório, apenas 50% desse valor deve ser declarado;
- m) licença-prêmio gozada;
- n) abonos de qualquer natureza, sobre os quais incidam contribuições para a Previdência Social e/ou FGTS;
- o) aviso prévio trabalhado e indenizado;
- p) remuneração e prêmios por horas extraordinárias ou por serviços noturnos, ainda que pagos em caráter eventual;
- q) adicional por serviços perigosos ou insalubres, ainda que pagos em caráter temporário;
- r) valor de prestações *in natura*, tais como alimentação (se em desacordo com a Lei nº 6.321, de 14/04/76), habitação, vestuário, etc.;
- s) etapas (setor marítimo);
- t) pagamento por tarefa ou peça manufaturada, no estabelecimento ou fora dele;
- u) valores remunerados a título de quebra de caixa quando pagos ao bancário e ao comerciário;
- v) salário-maternidade;
- w) salário-família que excede o valor legal obrigatório;
- x) indenização sobre o 13º salário;
- y) salário pago a menor aprendiz; e
- z) demais valores sobre os quais incidam contribuições para a Previdência Social ou para o FGTS.

II - VALORES QUE NÃO DEVEM SER INFORMADOS COMO REMUNERAÇÕES MENSAIS

Os valores que não correspondem a rendimentos do trabalho e as parcelas de remuneração de empregados regidos pela CLT, sobre as quais não incidam contribuições para a Previdência Social nem para o FGTS. Por exemplo:

- a) importâncias recebidas pelos militares a título de indenização, assim consideradas: diárias, ajudas de custo, despesas de transporte, moradia e compensação orgânica pelo desgaste resultante de atividade de vôo em aeronaves militares, salto em pára-quedas, imersão a bordo de submarinos e mergulho com escafandro ou com aparelho;
- b) indenização de empregado demitido, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (art. 9º da Lei nº 7.238, de 29/10/84);
- c) Indenização de salário-maternidade ou licença-gestante, que deve ser declarada no mês em que ocorreu a rescisão contratual (Súmula nº 142/TST);
- d) outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei;
- e) salário-família, nos termos da Lei nº 4.266/63;
- f) férias indenizadas e respectivo adicional constitucional (1/3 a mais), inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da CLT;
- g) abono ou gratificação de férias não excedente a 20 dias de salário, nos termos do art. 144/CLT, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535/77;
- h) benefícios em dinheiro, pagos pela empresa/entidade, por motivo de convênio com o INSS, tais como auxílio-doença ou auxílio-acidente (após o 15º dia de afastamento);
- i) ajuda de custo em parcela única, recebida exclusivamente por mudança de local de trabalho, na forma do art. 470/CLT;
- j) complementação de valores de auxílio-doença, desde que extensiva à totalidade dos empregados da empresa;
- k) diárias para viagens que não excedam a 50% da remuneração mensal;
- l) ajuda de custo e adicionais pagos a aeronautas por deslocamento de sua base, nos termos da Lei nº 5.929/73;
- m) bolsas de complementação pagas a estagiários, nos termos da Lei nº 6.494, de 07/12/77;
- n) a parcela paga *in natura* em programa de alimentação do trabalhador, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Lei nº 6.321, de 14/04/76, e do Decreto nº 5, de 14/01/91;
- o) valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação, fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em local distante de sua residência em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto nº 3.048, de 06/05/99, art. 214, § 9º, inciso XII;
- p) valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços: (alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97);
- q) as importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário, bem como os abonos temporários instituídos por lei, sobre os quais não incidam contribuições para a Previdência ou para o FGTS;
- r) licença-prêmio indenizada;
- s) participação nos lucros ou resultados da empresa quando paga ou creditada de acordo com lei específica;
- t) o abono do Programa de Integração Social - PIS e do Programa de Assistência ao Servidor Público - PASEP (alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97);
- u) o valor de 40% do FGTS conforme previsto no inciso I, art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;
- v) o resarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso - creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite de 6 anos de idade da criança, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas;
- w) a multa no valor de uma remuneração mensal pelo atraso na quitação das verbas rescisórias (art. 477, § 8º, da CLT);
- x) o valor relativo a plano educacional que vise ao ensino fundamental e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo;
- y) os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais;
- z) indenização por tempo de serviço, anterior a 05/10/88, do empregado não-optante pelo FGTS;
- aa) indenização por despedida sem justa causa do empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT;
- ab) indenização do tempo de serviço do safrista, quando da expiração normal do contrato, conforme disposto no art. 14 da Lei nº 5.889, de 08/06/73;
- ac) incentivo à demissão; e

ad) indenizações previstas nos arts. 496 e 497 da CLT.

3. ASSINATURA E CARIMBO DO RESPONSÁVEL

Preencher no verso do formulário - canto inferior direito.

Os formulários devem ser datados e assinados, sob carimbo, pela pessoa responsável pelas informações prestadas, somente após rigorosa conferência, a fim de evitar prejuízos à empresa/entidade e aos empregados.



RESUMO - INFORMAÇÕES

IV CONGRESSO NACIONAL DE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO -

II SÍMPÓSIO DE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, NOS PAÍSES DO MERCOSUL

De acordo com a Portaria Conjunta nº 1, de 20/12/99, DOU de 21/12/99, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no período de 24 a 27 de abril do ano 2.001, deverá ser realizado o IV CONGRESSO NACIONAL DE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO e o II SÍMPÓSIO DE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, NOS PAÍSES DO MERCOSUL, a se realizar na Cidade de Goiânia, Estado de Goiás. Os eventos terão como objetivo atender o PROGRAMA BRASILEIRO DE QUALIDADE E PRODUTIVIDADE PBQP, de reduzir em pelo menos 25% a taxa de acidentes do trabalho, fatais, e também, atender a necessidade de implementar e difundir ações preventivas no setor da Indústria da Construção, em âmbito nacional e do MERCOSUL.

CÂMARA APROVA PROJETO SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A próxima votação será no Senado Federal

O Projeto de Lei Complementar que regula a previdência complementar no Brasil (PLP10/99) foi aprovado, no final da tarde do dia 1º, no plenário da Câmara dos Deputados. O projeto vai agora a votação no plenário do Senado Federal.

Esse projeto, quando virar Lei, trará reflexos no aumento da poupança agregada e nos investimentos de médio e longo prazos, repercutindo na melhoria do nível de emprego. Ele flexibiliza o sistema de previdência complementar para adequá-lo às modificações que vêm ocorrendo no mercado, o que poderá dobrar, a curto prazo, o número de participantes, atualmente em torno de 2 milhões de pessoas. O mercado potencial é de 53 milhões de brasileiros integrantes da população economicamente ativa e que não estão vinculados a qualquer fundo de previdência complementar. O patrimônio das entidades fechadas de previdência privada está em R\$ 111 bilhões, equivalente a 11% do PIB.

Várias novidades estão propostas. A criação da figura do instituidor, por exemplo, permite que entidades de classe, sindicatos e conselhos profissionais possam formar fundos de pensão para os seus associados, o que atualmente é facultado apenas às empresas chamadas patrocinadoras.

Já as figuras da portabilidade e do benefício diferido (vesting) trazem maior segurança para participantes dos fundos. No primeiro caso, a soma das contribuições passará a transitar entre os diversos fundos, a cada mudança de vínculo empregatício. Isso garante os direitos acumulados do participante para a sua aposentadoria, mas não se converte em pagamento, como acontece hoje. Outra vantagem é que o participante pode levar a sua parte nas contribuições, somada à parcela depositada pelo patrocinador, prática proibida pelo sistema vigente.

No caso do benefício diferido (vesting), os valores recolhidos para o fundo permanecem sendo capitalizados, mesmo após a perda do vínculo empregatício. A soma a que o participante tem direito é disponibilizada apenas no momento da aposentadoria, contribuindo para melhorar o cálculo do seu valor.

O projeto regulamenta, ainda, o funcionamento de entidades conhecidas como multipatrocinadas e multiplanos. A primeira se refere a um grupo de patrocinadoras ou instituidoras que se unem para administrar fundos de pensão. Já o multiplano trata, basicamente, do caso de um patrocinador ou instituidor que oferece diversos planos de previdência com benefícios diferenciados.

No que se refere aos planos de benefícios, esse projeto regulamenta a contribuição definida e o benefício definido, os dois modos básicos de constituição do sistema. Prevê, também, que poderão ser regulamentadas outras modalidades de planos de benefícios, de acordo com a evolução técnica do sistema. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 03/12/99.*

ALÍQUOTA DO SALÁRIO-EDUCAÇÃO É JULGADO CONSTITUCIONAL PELO STF

Empresas não podem mais contestar na Justiça

As empresas não têm mais como contestar o pagamento da contribuição social do salário-educação. O Supremo Tribunal Federal julgou, ontem (02/12), por nove votos a dois, que é constitucional a Lei 9.424, de 1996, que fixou em 2,5% a alíquota de contribuição das empresas.

A ação declaratória de constitucionalidade foi impetrada no STF pelo procurador-geral da República, Geraldo Brindeiro, a pedido do Ministério da Educação. A decisão do plenário tem efeito retroativo e vale para cerca de 17 mil ações que tramitam na Justiça, em todo o país, contra a contribuição.

O INSS vinha tendo prejuízos com essas ações uma vez que é o órgão arrecadador da contribuição. Em muitas liminares, os juízes autorizavam as empresas a compensarem os valores que já tinham recolhido ao FNDE a título de contribuição social ao salário-educação, e essa compensação era descontada dos recolhimentos mensais devidos ao INSS, destinados ao pagamento de pensões e aposentadorias.

Histórico – O artigo 212, parágrafo quinto, da Constituição Federal, com a nova redação conferida pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996, estabelece que "o ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhido pelas empresas, na forma da lei". As empresas estavam entrando com ações alegando que a contribuição teria que ser efetuada através de lei complementar e não de lei ordinária.

Conforme o entendimento do relator Nelson Jobim, a exigência de lei complementar só ocorre em relação a matérias expressamente previstas no texto da Constituição. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 03/12/99.*

REFORMA DA PREVIDÊNCIA CHAMA A ATENÇÃO DO MUNDO

Secretário apresenta mudanças no Comitê Interamericano de Seguridade Social

A regulamentação da reforma do sistema previdenciário brasileiro torna-se referência internacional, pois passa a fazer parte das disciplinas regulares dos cursos do Centro de Estudos Orientado para o Treinamento de Técnicos das Américas (CIESS). O Centro integra o Comitê Permanente Interamericano de Seguridade Social (CPISS), sediado no México.

Esse é o resultado da 43ª Reunião do Comitê, realizada no final de novembro, na Cidade do México. A Reunião contou com representantes da Previdência de diversos países do mundo, como Estados Unidos, Chile e Argentina. O representante brasileiro Vinícius Pinheiro, secretário de Previdência Social e membro do Conselho Executivo da Confederação Interamericana de Seguridade Social (CISS), fez palestras sobre o papel social da Previdência, a reestruturação do Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) – em andamento – e as novas regras para o cálculo das aposentadorias do setor privado.

Ainda como resultado do interesse internacional, o texto sobre o fator previdenciário – uma nova fórmula para calcular a aposentadoria e que leva em conta a idade, o tempo de contribuição e a expectativa de sobrevida do trabalhador –, foi apresentado pelo secretário e despertou interesse. O texto agora será traduzido para quatro línguas: inglês, francês, alemão e espanhol e distribuído aos principais especialistas em seguridade social no mundo.

O encontro possibilitou, ainda, que o CIESS oferecesse bolsas de estudo aos técnicos brasileiros do Ministério. Além disso, um representante do Ministério da Previdência do México deverá visitar o Brasil em meados de abril do ano que vem para conhecer a experiência brasileira.

Segundo especialistas, o sistema previdenciário do Brasil torna-se mais uma referência internacional diante da necessidade de se buscar novas alternativas aos modelos chileno e argentino, que apresentam sinais de esgotamento. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 08/12/99.*

PREVIDÊNCIA FAZ SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE REFORMA

Representantes do Banco Mundial, BID e FMI participam do encontro

"Reforma da Previdência: Mudanças e Perspectivas". Esse é o tema do seminário internacional que o Ministério da Previdência, com o apoio da Caixa Econômica Federal e da Sasse Seguradora, realiza amanhã e sexta-feira (9 e 10), no Hotel Nacional, em Brasília. Entre os assuntos a serem debatidos estão o fator previdenciário, o salário-maternidade – agora estendido à empresária, à autônoma e à dona-de-casa. Essas mudanças estão em vigor desde o último dia 29, data de publicação da Lei 9876, que regulamenta o sistema previdenciário para os trabalhadores da iniciativa privada.

Dividido em quatro blocos, o Seminário será aberto pelo Ministro da Previdência, Waldeck Ornélia, que dará uma visão geral da Reforma. No segundo bloco, Vinícius Pinheiro, secretário de Previdência Social, fala sobre a regulamentação da Reforma do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Previdência Complementar e as Perspectivas do Sistema é o tema do terceiro bloco. O secretário executivo da Previdência, José Cechin, encerra o encontro com uma palestra sobre a Previdência no Serviço Público.

Representantes do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial e do BID, parlamentares, técnicos, entidades de classe e juristas também farão parte do evento.

Encerramento – O término do Seminário coincide com o fim do curso Prost, programa de computador desenvolvido pelo Banco Mundial e que permite simular cálculos previdenciários até 2075. O curso é promovido pelo Programa

de Apoio à Reforma dos Sistemas Estaduais da Previdência (Parsep). O encerramento do Seminário e do curso será feito simultaneamente. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 08/12/99.*

SALÁRIO-MATERNIDADE É PAGO SEM CARÊNCIA

São beneficiadas as mulheres com carteira assinada

Todas as mulheres que trabalham com carteira assinada, inclusive a doméstica, não precisam de carência para receber o salário-maternidade. A regra vale também para a empregada avulsa. O benefício é pago pelo INSS durante 120 dias, sendo 28 antes e 91 depois do parto.

O valor do salário-maternidade é igual à remuneração mensal, salvo no caso da doméstica, cujo benefício equivale ao valor do respectivo salário-de-contribuição e não pode ser superior a R\$ 1.255,32.

No caso da trabalhadora avulsa (contratada, por intermédio de sindicatos, para prestar serviços a empresas), o salário-maternidade será equivalente ao da última remuneração integral, ou seja, será igual ao que a mulher recebeu quando trabalhou durante um mês inteiro, sem interrupções.

A mudança – A Lei 9.876, que trata da Reforma da Previdência para os trabalhadores da iniciativa privada, em vigor desde o último 29/11, além de manter a não exigência de carência para as seguradas acima, ainda estendeu o salário-maternidade para as contribuintes individual e facultativa.

Contribuinte individual é a autônoma, a empresária e a equiparada. E segurada facultativa é aquela que não tem obrigação de estar vinculada à Previdência, mas resolveu filiar-se. É o caso da estudante ou da dona-de-casa.

Mas tanto a contribuinte individual quanto a facultativa precisam estar inscritas na Previdência há, pelo menos, dez meses, para ter direito ao salário-maternidade. Caso o bebê nasça prematuramente, serão reduzidos dessa carência os mesmos números de meses em que o parto tenha sido antecipado.

Além disso, a segurada facultativa ou individual, mesmo que tenha tido bebê antes de entrar em vigor a nova Lei, tem direito à licença proporcionalmente ao tempo que faltar para completar os 120 dias, contados a partir do parto. Isso se tiver cumprido a carência de 10 meses na data de nascimento do bebê. O benefício é calculado pela média dos últimos 12 meses de contribuição.

Com a nova Lei, a segurada especial (trabalhadora rural), também foi beneficiada. Antes, ela tinha direito ao salário-maternidade, desde que comprovasse o exercício de atividade rural nos últimos 12 meses anteriores ao pedido da licença-maternidade. Agora, a carência é de 10 meses. E o exercício pode ser descontínuo, quer dizer, com períodos intercalados de trabalho. O benefício, para essas mulheres, é de um salário mínimo.

Novidade – Desde ontem (14/12), está disponível na Internet (endereços www.mpas.gov.br e www.caixa.gov.br), um programa que possibilita ao empresário atualizar o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações da Previdência Social (Sefip), versão 3.0 D. O Sistema não aceita a dedução referente ao salário-maternidade visto que quem paga o benefício, desde o dia 1º/12, é a Previdência. O empresário que não usar o programa será multado. Isso se sua empregada estiver de licença-maternidade desde o último dia 1º de dezembro. Quem não tem acesso à Internet deve procurar uma unidade do INSS para preencher o formulário ou pegar o programa nas agências da CEF. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 15/12/99.*

DEPUTADOS APROVAM PROJETO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Foram 327 votos a favor e apenas seis contra

O Projeto de Lei que disciplina as relações das três esferas de governo e suas entidades de previdência complementar foi aprovado, hoje (15) pelo plenário da Câmara dos Deputados. O projeto segue agora para votação no plenário do Senado Federal e, de lá, para a sanção presidencial.

Os principais pontos do projeto são a paridade entre as contribuições dos patrocinadores e as dos participantes dos fundos, a necessidade de profissionalização dos dirigentes das entidades de previdência e a responsabilização penal e civil dos administradores dos fundos em caso de irregularidades.

Segundo o secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência e Assistência Social, Paulo Kliass, a qualidade do texto pode ser vista pelo resultado do plenário, com 327 votos a favor e apenas seis contra.

O secretário acrescenta que o projeto se encaixa num contexto de mudanças da Previdência Social, inclusive da sua área complementar. "A tendência é a homogeneização de tratamento dos cidadãos em termos previdenciários, onde todos teriam uma parcela de seus benefícios no limite do Regime Geral de Previdência Social, atualmente fixado em R\$ 1.255,32, e o restante suplementado por meio das entidades de previdência complementar", conclui Kliass.

Ele diz ainda que o crescimento expressivo do número de entidades, participantes e patrimônio dos fundos de pensão é dado como certo a partir do ano 2000. O sistema já é integrado por mais de 2 milhões de participantes e os recursos dos mais de 360 fundos são superiores a R\$ 111 bilhões. Para controlar esse mercado, existe um projeto para transformação da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) em Agência Nacional de Previdência Complementar (ANPC).

O projeto de lei aprovado hoje estabelece, ainda, que os servidores públicos e funcionários de estatais terão maior participação na administração dos fundos de pensão, uma vez que caberá a eles a indicação para a presidência dos conselhos fiscais.

Quanto a estrutura organizacional dos fundos, será instituída a "quarentena", impedindo que os membros da diretoria de um fundo, ao fim dos seus mandatos, assumam atividades no setor privado em que possam repassar informações confidenciais. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 15/12/99.*

EC N° 20 COMPLETA UM ANO

Regulamentação permite que 37 milhões ingressem no sistema previdenciário

A Emenda Constitucional nº 20, que modificou o sistema de previdência social brasileiro, completa hoje (16/12) um ano que está em vigor. A importância da Emenda pode ser medida pelos resultados. Entre eles, a aprovação, no último dia 29, da Lei 9.876, que vai permitir o ingresso de 37 milhões de pessoas no sistema previdenciário. Hoje, essas pessoas não têm a proteção do seguro social e estão sem perspectivas de se aposentar.

O Ministro Waldeck Ornelas disse que o antigo modelo de Previdência Social brasileiro era elitista e excludente porque impedia os brasileiros de contribuírem para a Previdência, de escolherem o momento e até o valor de sua aposentadoria. O novo sistema incentiva e amplia as possibilidades de filiação ao INSS e introduziu grau de liberdade sobre a modalidade de seguro que o trabalhador quiser obter.

A aprovação da EC 20 e sua regulamentação permitiram que todas as trabalhadoras brasileiras possam ter o direito ao salário-maternidade. Antes, somente as que possuíam carteira assinada estavam protegidas.

Os autônomos passaram a ter novas vantagens. O trabalhador por conta própria, por exemplo, que presta serviços à empresa, teve reduzida sua alíquota previdenciária de 20% para 11%. Além disso, os trabalhadores que não eram filiados obrigatórios da Previdência Social agora podem pagar seus períodos de serviços anteriores a abril de 95 com desconto de 50% sobre os juros, que caíram de 1% para 0,5%.

Também está sendo eliminada gradativamente a escala de salário de contribuição. O trabalhador autônomo já pode pagar à Previdência Social pelo valor da antiga classe três. Antes, ele obrigatoriamente tinha que iniciar seus pagamentos com base no salário mínimo.

Ao mesmo tempo, foi instituído o fator previdenciário, novo cálculo das aposentadorias que criou um prêmio para o trabalhador que permanecer mais tempo em atividade.

A EC 20 permitiu, ainda, maior vigor no combate às fraudes e à sonegação. A nova medida distinguiu o inadimplente do sonegador e instituiu multa em dobro para os que sonegam contribuições previdenciárias.

Outro termômetro para medir o impacto da Emenda é o fato de a Previdência estar arrecadando, mensalmente, mais de R\$ 40 milhões resultantes de pendências trabalhistas. É que a EC 20 possibilitou que a Justiça do Trabalho tivesse competência para cobrar contribuições previdenciárias sobre as sentenças proferidas que resultem em pagamentos trabalhistas. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 16/12/99.*

PREVFONE BATE RECORDE DE ATENDIMENTOS

Só este mês foram quase 750 mil chamadas

O PREVFone, a Central de Informações da Previdência Social, recebeu, só no mês de novembro, mais de 747 mil ligações de aposentados, pensionistas, além de interessados em passar a contribuir para o INSS. Este é o maior número de atendimentos mensais já realizados pelo PREVFone.

A Região Sudeste continua liderando o número de ligações, com mais de 58% das chamadas. Em seguida vem a Região Nordeste, com quase 17%. Do total de 747 mil ligações, 251 mil pessoas solicitaram informações sobre benefício, e apenas 15 mil solicitaram informações sobre a Certidão Negativa de Débito (CND).

As ligações de todo o País são atendidas por três centrais. Uma em Brasília, que atende todo o País; outra na Bahia, que recebe chamadas dos estados do Norte e Nordeste e uma terceira em São Paulo.

Através do PREVFone, o contribuinte também pode marcar o horário do seu atendimento nas agências da Previdência Social e tem acesso fácil à Ouvidoria Geral. As três centrais atendem, de segunda a sábado das 7h às 19h, pelo número 0800 78 01 91. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 17/12/99.*

REGULAMENTAÇÃO DA LEI HAULY ESTÁ CONCLUÍDA

Portaria contém manual prático com instruções e tabela de referência

Todos os dados necessários à efetivação da compensação previdenciária entre o INSS e os regimes próprios de Previdência estão na Portaria nº 6.209, que acaba de ser publicada no Diário Oficial da União. A Portaria traz, inclusive, um manual prático com instruções e uma tabela com os valores dos benefícios pagos pelo INSS entre outubro de 88 e novembro de 99, que servirão de referência para os estados, DF e municípios. Com a Portaria, a Lei 9.796/99, mais conhecida como Lei Hauly, está definitivamente regulamentada.

A Portaria estabelece que os estados, os municípios e o DF devem assinar um convênio com o Ministério da Previdência. Esse contrato trará as obrigações de cada uma das partes. Além disso, o INSS manterá o Sistema de Compensação Previdência (Comprev) com o cadastro de todos os benefícios. Esse Sistema será alimentado pelos estados, DF e municípios, em data a ser definida. A Portaria também esclarece que o Sistema de Controle de Óbitos (Sisobi) será disponibilizado para os estados, DF e municípios. Assim, ficará mais fácil evitar possíveis fraudes.

Para os casos em que os estados ou os municípios não souberem qual o valor referente aos benefícios incluídos na compensação previdenciária, a Secretaria de Previdência Social utilizará uma tabela de referência. Com a tabela, será possível saber qual o valor médio dos benefícios pagos pelo INSS entre outubro de 1988 e novembro deste ano. A tabela está no Anexo II da Portaria.

Manual – A Portaria traz também, em anexo, o Manual com as instruções para preenchimento dos formulários de requerimento da compensação previdenciária. Com ele, os estados, o DF e os cerca de três mil municípios que têm regimes próprios de Previdência, podem tirar suas dúvidas de maneira prática. Além de estabelecer quais documentos são necessários para o pedido de compensação, o manual também traz modelos de diversos formulários, entre eles o referente à revisão e atualização da compensação previdenciária de aposentadoria e o referente a informações sobre salários e dados do segurado.

Distorção – A Lei Hauly foi criada para resolver distorções que surgiram a partir da Constituição de 1988, que prevê que entes públicos podem ter seus regimes próprios de Previdência. Estados, municípios e DF, então, criaram esses regimes. Porém, muitos servidores que passaram a pertencer a esses novos sistemas já vinham contribuindo para o INSS. Ao se aposentarem, passaram a receber benefícios dos novos regimes e não mais do Instituto. Com isso, estados, municípios e DF ficaram com o ônus de algo que não receberam. A Lei Hauly prevê um acerto de contas entre o INSS e os regimes próprios de Previdência, desde que sejam apresentadas provas de que houve a contribuição para o Instituto. Os regimes próprios de Previdência têm até 6 de novembro do ano 2000 para encaminhar os pedidos de compensação. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 17/12/99.*

GFIP GERA PRIMEIROS DADOS

País tem dois milhões de empresas, dessas 800 são do Simples

Os primeiros dados gerados pela GFIP, a Guia do FGTS e Informações à Previdência Social, indicam a existência de dois milhões de estabelecimentos no País, 17 milhões de trabalhadores com carteira assinada e mais 1,5 milhão de autônomos prestadores de serviços à empresa. A Guia também confirma que, do total de dois milhões de empresas, 800 mil pertencem ao Simples.

O secretário-executivo do Ministério da Previdência e Assistência Social, José Cechin, disse que as informações coletadas pela GFIP mostram que a média salarial brasileira, para empregados com carteira assinada, é da ordem de R\$680,00 por mês. "Há, porém, uma grande dispersão entre os estados. Existem alguns, como Piauí, Paraíba e Tocantins em que a média da remuneração é de R\$ 400,00. Temos, também, os casos de São Paulo, onde a média de salários pagos aos trabalhadores é de R\$ 900,00 e do Rio de Janeiro de R\$ 750,00", comenta Cechin.

A estatística apresentada pela GFIP mostra ainda que enquanto São Paulo gera empregos para cerca de seis milhões de trabalhadores, em Roraima, ao contrário, a mão-de-obra utilizada é de pouco mais de nove mil.

Cechin admite que houve atraso na apuração e sistematização do conjunto de informações geradas pela GFIP, mas ressalta que a guia atende aos objetivos de sua criação. "A GFIP produz um número enorme de informações sobre o mercado formal de trabalho no Brasil. Estamos trabalhando para que esses dados cheguem à Previdência por meio eletrônico e em poucos dias sejam compilados e disponibilizados para opinião pública".

Dessa forma saberemos, mensalmente, quem são os empregados brasileiros, suas remunerações médias, número de autônomos e toda a movimentação que ocorre no mercado de trabalho. A GFIP mudará, em breve, a base estatística do mercado formal do País", analisa o secretário-executivo. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 20/12/99.*

PREVIDÊNCIA PAGA R\$ 90 MILHÕES EM SALÁRIO-FAMÍLIA

São 10 milhões de cotas pagas

A Previdência Social paga mensalmente R\$90 milhões em salário-família. A informação está contida na GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social. Dos dois milhões de empresas existentes no Brasil, 680 mil repassam a quantia determinada em lei, de R\$8,65 a trabalhadores que recebem até R\$ 360 por mês e que têm crianças de zero a 14 anos ou filhos inválidos. Atualmente, são pagos cerca de 10 milhões de cotas.

O que chama atenção nos dados da GFIP é a grande diferença no número de cotas pagas por empresa. Em média, cada estabelecimento tem pago 14 cotas, o que corresponde a 14 crianças. Nos estados das regiões Sul e Sudeste, o índice tem variado entre 11 e 12 cotas, abaixo da média nacional. Há, ainda, estados que se distanciam da curva apresentada pela GFIP, como é o caso do Maranhão, onde chega a 60 o número de crianças beneficiadas com o salário-família. Esse número também é considerado elevado nos estados do Amapá e Ceará, 43 cotas cada um; Pará, com 38 cotas e o Distrito Federal, com 25 crianças por empresa.

O secretário-executivo do Ministério da Previdência e Assistência Social, José Cechin, alerta ainda para a seguinte conclusão apresentada pela GFIP: a média brasileira de salário-família pago por empresa é de R\$130,00. E novamente aparece o Maranhão pagando R\$430,00 de cota média por estabelecimento. Em contrapartida, o

estado de Tocantins paga apenas R\$60,00. "Esses dados revelam discrepância de comportamento e sugerem, inclusive, um trabalho de auditoria nesses locais, para verificar se os pagamentos estão corretos", diz o secretário.

Cechin concorda que nos estados mais pobres as famílias tendem a ser maiores, mas ele não admite uma diferença de cinco vezes com relação à média nacional. "Acredito que o fato não pode ser explicado apenas pelo número de filhos por casal. É preciso um trabalho da Auditoria para investigar e verificar o que está acontecendo", propõe o secretário. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 21/12/99.*

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

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: sato consultoria - www.sato.adm.br"