

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 014

18/02/2025

Sumário:

- DCTFWEB - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - GENERALIDADES
- TRABALHO NO SUBSOLO - CONDIÇÕES PARA JORNADA DE TRABALHO
- PUNIÇÕES DISCIPLINARES - QUANDO A PUNIÇÃO SE TORNA EXCESSIVA?



DCTFWEB - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - GENERALIDADES

A DCTFWeb é a sigla para Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos. Trata-se de uma declaração obrigatória para empresas e outros contribuintes, utilizada para confissão de débitos de contribuições previdenciárias e tributos destinados a terceiros.

Foi instituída pela Instrução Normativa RFB N° 2.005, de 29 de Janeiro de 2021, e tem o objetivo de centralizar as informações do eSocial e da EFD-Reinf, automatizando a emissão do DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais).

QUEM DEVE DECLARAR A DCTFWEB?

De acordo com o Art. 2º da IN RFB n° 2.005/2021, devem entregar a DCTFWeb:

- Empresas privadas e equiparadas;
- Empregadores pessoa física;
- Unidades gestoras de orçamento;
- Consórcios;
- Entidades fiscalizadoras do exercício profissional;
- Fundos especiais com personalidade jurídica.

Por exemplo, um pequeno escritório de contabilidade que possua funcionários registrados precisa enviar a DCTFWeb mensalmente para declarar os tributos devidos sobre a folha de pagamento.

INFORMAÇÕES DECLARADAS NA DCTFWEB

A DCTFWeb substituiu a antiga GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social). Abaixo, estão os principais tributos declarados:

No eSocial:

- Débitos: remunerações, comercialização de produção rural, aquisição de produção rural, PIS sobre a folha e IR sobre a folha;
- Créditos: salário-família, salário-maternidade e tributos suspensos judicialmente.

Na EFD-Reinf:

- Débitos: retenção de notas fiscais, CPRB (Contribuição Previdenciária sobre Receita Bruta) e IRRF;
- Créditos: retenções sobre notas fiscais conforme a Lei 9.711/98.

Por exemplo, um supermercado que contrata serviços terceirizados de segurança precisará declarar a retenção de INSS sobre as notas fiscais desses serviços na EFD-Reinf e posteriormente consolidar os débitos na DCTFWeb.

COMO ACESSAR E ENVIAR A DCTFWEB?

A DCTFWeb está disponível no Portal e-CAC da Receita Federal. Para acessá-la, o usuário deve utilizar certificado digital ou código de acesso, disponível para:

- Pessoas físicas;
- Microempreendedores Individuais (MEI);
- Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) do Simples Nacional com até um empregado.

O passo a passo para enviar a declaração é:

- Acessar o Portal e-CAC;
- Selecionar Declarações e Demonstrativos;
- Assinar e transmitir a DCTFWeb.

PRAZO DE ENTREGA E PENALIDADES

A DCTFWeb tem periodicidade mensal e deve ser enviada até as 23h59min59s do último dia útil do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores.

Exemplo: A declaração referente a Janeiro de 2025 deverá ser enviada até 31 de março de 2025, conforme a Instrução Normativa nº 2.248/2025.

Multas por atraso:

- R\$ 200,00 para declarações sem movimento;
- R\$ 500,00 para demais casos.

Se a empresa deixar de entregar, será notificada e deverá regularizar a pendência para evitar sanções maiores.

COMPENSAÇÃO DE CRÉDITOS E PER/DCOMP WEB

A DCTFWeb também permite a compensação de créditos, seja automaticamente ou pelo PER/DCOMP Web, ferramenta da Receita Federal para declaração de compensação de tributos.

Exemplo de uso:

- Se uma empresa pagou um DARF duplicado, pode solicitar a restituição via PER/DCOMP Web.
- Se tem retenções de notas fiscais, pode compensá-las com tributos devidos.

UNIFICAÇÃO E MODERNIZAÇÃO A PARTIR DE 2025

De acordo com a Instrução Normativa nº 2.237, de 04/12/24, DOU de 05/12/24 (RT 098/2024), a partir de 1º de janeiro de 2025, os débitos declarados na DCTF PGD serão transferidos para a DCTFWeb mensal, utilizando o Módulo de Inclusão de

Tributos (MIT). Essa unificação representa um avanço significativo, concentrando em uma única plataforma as informações referentes aos débitos tributários, previdenciários e de outras entidades e fundos.

PRAZOS PARA FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025

De acordo com a Instrução Normativa nº 2.248, de 05/02/25, DOU de 07/02/25 (RT 011/2025), trouxe mudanças significativas no Módulo de Inclusão de Tributos (MIT) e na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWeb).

Prazo de Entrega da DCTFWeb - Fatos Geradores de Janeiro de 2025

Excepcionalmente, o prazo de entrega da DCTFWeb para os fatos geradores de janeiro de 2025 fica prorrogado para o último dia útil do mês de março de 2025.

Períodos Subsequentes

Para os períodos subsequentes, o prazo de entrega será o último dia útil do mês subsequente ao fato gerador.

Prazo para Recolhimento da Contribuição

Prazo Anterior: O prazo para recolhimento da contribuição era até o dia 20 do mês subsequente ao da apuração.

Prazo Posterior: O prazo será postergado para o dia útil imediatamente posterior, caso não haja expediente bancário no dia 20.



TRABALHO NO SUBSOLO CONDIÇÕES PARA JORNADA DE TRABALHO

O trabalho em subsolo é regulamentado com restrições específicas, sendo permitido apenas para homens entre 21 e 50 anos. Essa limitação visa garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, considerando as condições adversas desse ambiente. Além disso, é assegurada a possibilidade de transferência para a superfície, caso necessário.

Na prática, isso significa que empresas que operam minas subterrâneas devem ter planos estruturados para realocação de seus funcionários quando estes ultrapassam a idade-limite ou apresentam condições de saúde que inviabilizam sua permanência no subsolo.

ALIMENTAÇÃO ADEQUADA PARA TRABALHADORES DE MINAS

Considerando a insalubridade do ambiente subterrâneo, as empresas são obrigadas a fornecer alimentação adequada aos trabalhadores. Essa exigência segue diretrizes da Secretaria da Segurança e Medicina do Trabalho, garantindo refeições balanceadas e adequadas às necessidades nutricionais específicas da atividade.

Por exemplo, em uma mina de carvão, onde a exposição a gases tóxicos pode ser um risco, é essencial que os trabalhadores tenham acesso a alimentos ricos em antioxidantes e nutrientes que auxiliem na desintoxicação do organismo.

LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO SUBSOLO

A legislação determina que a jornada normal de trabalho em minas subterrâneas não deve ultrapassar 6 horas diárias ou 36 horas semanais. Em situações específicas, onde as condições ambientais são extremamente prejudiciais à saúde, o Ministério do Trabalho pode reduzir ainda mais essa jornada.

Para garantir a segurança e bem-estar, também é estabelecida uma pausa obrigatória de 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de trabalho. Essa medida reduz o impacto da exposição a ambientes hostis e melhora a produtividade.

EXIGÊNCIA DE LICENÇA PARA PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Mesmo que convenções coletivas prevejam a possibilidade de prorrogação da jornada, a CLT, em seu artigo 295, exige que qualquer extensão do tempo de trabalho no subsolo seja previamente autorizada pela autoridade competente em higiene, segurança e medicina do trabalho.

Isso significa que, mesmo com um acordo entre empregador e empregados, a prorrogação da jornada pode ser invalidada se não houver uma licença formal concedida pelo Ministério do Trabalho. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reforça essa exigência, conforme casos já julgados onde acordos coletivos foram anulados por falta dessa autorização.

CONCLUSÃO

O trabalho em subsolo impõe desafios específicos que demandam regras rigorosas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. As restrições de idade, a alimentação adequada, a jornada reduzida e a necessidade de autorização para prorrogação da jornada são medidas essenciais para proteger esses profissionais.

Empresas que descumprem essas normas podem enfrentar sanções legais e a anulação de acordos coletivos, tornando fundamental o cumprimento rigoroso das diretrizes estabelecidas pela legislação trabalhista brasileira.



PUNIÇÕES DISCIPLINARES QUANDO A PUNIÇÃO SE TORNA EXCESSIVA?

As punições disciplinares são ferramentas utilizadas por empresas e organizações para manter a ordem e a disciplina interna. Essas sanções são aplicadas quando um funcionário ou membro da equipe infringe as normas estabelecidas. O objetivo principal é garantir um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo, onde todos cumpram seus deveres e respeitem as regras.

As punições disciplinares podem variar em gravidade, desde uma advertência verbal até a demissão, dependendo da natureza e da gravidade da infração. É fundamental que a empresa tenha um sistema claro e transparente de punições disciplinares, para que todos os funcionários estejam cientes das regras e das possíveis consequências de suas ações.

QUANDO A PUNIÇÃO SE TORNA EXCESSIVA?

Uma punição disciplinar é considerada excessiva quando a sanção aplicada é desproporcional à gravidade da infração cometida. Ou seja, quando a punição é muito mais severa do que o necessário para corrigir o comportamento inadequado.

Exemplos de Punições Excessivas

- Um funcionário que chega alguns minutos atrasado ao trabalho repetidamente recebe uma suspensão de vários dias.
- Um funcionário que comete um pequeno erro em um projeto é demitido sumariamente.
- O empregador utiliza meios vexatórios para punir o empregado, como humilhá-lo publicamente ou fazer comentários ofensivos sobre sua vida pessoal.

CONSEQUÊNCIAS DO EXCESSO

A aplicação de uma punição disciplinar excessiva pode ter diversas consequências negativas, tanto para o empregado quanto para a empresa.

Para o Empregado

- Sentimento de injustiça e desmotivação.
- Perda de confiança na empresa e nos superiores.
- Estresse e ansiedade.
- Rescisão indireta do contrato de trabalho, caso a punição seja considerada abusiva.

Para a Empresa

- Imagem negativa perante os funcionários e o mercado.

- Processos trabalhistas.
- Perda de talentos.
- Clima organizacional ruim.

COMO EVITAR PUNIÇÕES EXCESSIVAS?

Para evitar aplicar punições disciplinares excessivas, é fundamental que a empresa siga alguns princípios básicos:

- **Proporcionalidade:** A punição deve ser proporcional à gravidade da infração.
- **Justiça:** A punição deve ser aplicada de forma justa e igualitária para todos os funcionários.
- **Transparência:** O sistema de punições disciplinares deve ser claro e transparente, para que todos os funcionários estejam cientes das regras e das possíveis consequências de suas ações.
- **Diálogo:** A empresa deve buscar o diálogo com o funcionário antes de aplicar uma punição, para entender o que aconteceu e dar a ele a oportunidade de se defender.
- **Progressividade:** A empresa deve seguir uma escala de punições, começando com advertências e chegando à demissão apenas em casos mais graves.

Ao seguir esses princípios, a empresa garante que as punições disciplinares sejam utilizadas de forma justa e eficaz, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

A IMPORTÂNCIA DO BOM SENSO

Além de seguir as regras e os princípios estabelecidos, é fundamental que os gestores e os responsáveis pela aplicação das punições disciplinares utilizem o bom senso. Nem sempre uma regra rígida é a melhor solução para um problema. É importante analisar cada caso individualmente, levando em consideração o histórico do funcionário, as circunstâncias da infração e outros fatores relevantes.

Ao agir com bom senso, a empresa demonstra que se preocupa com seus funcionários e que busca soluções justas e equilibradas para os problemas. Isso contribui para a construção de um clima organizacional positivo, onde todos se sentem respeitados e valorizados.

CONCLUSÃO

As punições disciplinares são ferramentas importantes para manter a ordem e a disciplina em uma empresa ou organização. No entanto, é fundamental que essas punições sejam aplicadas de forma justa e proporcional, evitando excessos que possam prejudicar o empregado e a empresa. Ao seguir os princípios da proporcionalidade, justiça, transparência, diálogo e progressividade, a empresa garante que as punições disciplinares sejam utilizadas de forma eficaz, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.