

INFORMAÇÕES GERAIS:**Publicado cronograma de implementação do FGTS Digital**

Publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Portaria nº 3.211, de 18/08/2023 que estabelece a implementação do FGTS Digital em duas etapas: i) em ambiente de produção e em operação limitada; e ii) ambiente de produção e em operação efetiva. Em complemento, foi publicado o Edital nº 01/2023, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que fixa o cronograma de implantação dessas etapas:

- 19/08/2023 – Implantação do ambiente de produção e operação limitada (fase de testes) para as empresas do Grupo 01 do eSocial¹.
- 16/09/2023 – Implantação do ambiente de produção e operação limitada (fase de testes) para as demais empresas
- 10/11/2023 – Encerramento da operação limitada
- 01/01/2024 – Implantação do ambiente de produção e operação efetiva para todas as empresas.

Dessa forma, o FGTS Digital entra em fase de testes, a partir de 19 de agosto, marcando o início da implantação do novo sistema de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O ambiente de testes do sistema pode ser acessado neste link. O acesso é feito por meio da senha de acesso ao portal gov.br (selo prata ou ouro) ou ainda por meio de certificado digital. Esse acesso pode ser feito pelo titular da empresa, pelo responsável legal pelo CNPJ constante na base da Receita Federal ou ainda por procurador devidamente cadastrado no sistema de procurações do FGTS Digital.

A fase de testes iniciará com as empresas do Grupo 1 do eSocial. Em seguida, a partir de 16 de setembro, as empresas dos demais grupos também poderão utilizar o ambiente de testes. O objetivo da fase de testes é permitir às empresas conhecer o sistema e realizar ajustes em seus processos internos, utilizando os dados reais já enviados por meio do eSocial. A participação das empresas na fase de testes é facultativa.

Durante essa fase de testes, também conhecida como “Produção Limitada”, as empresas poderão acessar as informações reais transmitidas por meio do eSocial, que são compartilhadas com o FGTS Digital para a base de cálculo do FGTS. Isso permitirá a emissão de guias sem valor legal para a conferência das informações com as guias geradas pelo sistema Conectividade Social. Além disso, as empresas terão a oportunidade de realizar simulações de operações no sistema do FGTS Digital, identificando possíveis divergências e efetuando as correções necessárias antes da implementação completa do sistema.

Ressalta-se que durante o período de testes (Produção Limitada), os empregadores têm a responsabilidade de honrar suas obrigações relacionadas ao FGTS utilizando o sistema Conectividade Social (CAIXA).

O FGTS Digital compreende um conjunto de sistemas integrados para o cumprimento do recolhimento do FGTS, substituindo o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP). Os valores devidos ao FGTS serão calculados com base nas informações das folhas de pagamento ao eSocial.

Nova versão do eSocial é aprovada e entrará em vigor em novembro

Publicada Portaria Conjunta nº 44, de 11/08/2023, que aprova a versão S-1.2 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). A versão S-1.2 substituirá a atual S-1.1 a partir de 20/11/2023.

¹ De acordo com a Portaria Conjunta nº 71 de 29 de junho de 2021, as empresas do Grupo 01 são aquelas com faturamento acima de 78 milhões no ano de 2016.

A Portaria oficializa as alterações apresentadas na Nota de Documentação Evolutiva (NDE) nº 01/2023, publicada em 30/05/2023. Em razão dessas alterações, o Manual de Orientações do eSocial (MOS)² também foi atualizado com orientações sobre o preenchimento e envio das informações referentes a essas alterações.

As principais novidades da versão S-1.2 incluem:

- Ajustes nas informações sobre a **remuneração do trabalhador** para possibilitar a substituição da DIRF³;
- Inclusão de campos sobre a **etnia e raça do trabalhador**, em conformidade com a Portaria nº 1.945, de 30/05/2023⁴;
- Ajustes nas informações sobre à **contratação de aprendizes**, em conformidade com o Decreto nº 11.479, de 06/05/2023⁵;
- Permissão para que se informe o **número do processo judicial** em caso de inclusão de “agente nocivo” para fins de reconhecimento de aposentadoria por decisão judicial;
- Simplificação das informações relacionadas aos **processos trabalhistas e de tributos deles decorrentes**, bem como das informações do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Permissão para que se informe os **vínculos de empregos estabelecidos judicialmente**.

O cronograma de implementação da nova versão é:

- 18/09/2023 para liberação do ambiente de produção restrita para testes pelas empresas
- 20/11/2023 para liberação do ambiente de produção – 20/11/2023

O eSocial é um sistema do governo brasileiro, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11/12/2014, com a finalidade de unificar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas relacionadas à contratação e à utilização de mão de obra, no território brasileiro, abrangendo tanto contratações onerosas quanto não onerosas.

Todas as empresas e empregadores pessoa física que contratam trabalhadores, sejam eles empregados, contribuintes individuais, estagiários, produtores rurais, entre outros, são obrigados a utilizar o eSocial.

1ª Turma do TST: é válida norma coletiva que estabeleceu controle de ponto por exceção

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que é válida negociação coletiva que estabeleceu controle de ponto por exceção (TST-RR-1000928-32.2017.5.02.0203, DEJT 22/06/2023).

Entenda o caso

A discussão no processo se refere à validade de norma coletiva, firmada entre a empresa e o sindicato da categoria, que determinou a utilização de controle de ponto por exceção, isto é, quando apenas são registradas as horas que ultrapassam a jornada normal de trabalho (e, nesse caso, podendo gerar pagamento de horas extras ou compensação de jornada).

O trabalhador, ao questionar na Justiça do Trabalho a validade da referida norma coletiva, requereu o pagamento de horas extras, que alegou não terem sido registradas, e de intervalo intrajornada, que alegou não ter usufruído completamente.

² O MOS é um documento técnico que contém instruções para o preenchimento e o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias ao governo federal pelo eSocial. Ele é dividido em seções, com orientações específicas sobre os cadastros, o envio de informações, as regras de validação, os prazos, as penalidades, entre outros temas. É importante para garantir a correta aplicação das regras e evitar problemas com a fiscalização.

³ A DIRF é a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte, feita pela fonte pagadora, ou seja, quem efetua pagamentos e retém o imposto de renda na fonte.

⁴ Portaria nº 1.945, do Ministério da Previdência Social, de 30/05/2023, que estabelece a inclusão de campos de raça, cor e etnia nos formulários de cadastramento do Ministério da Previdência Social, em atendimento a Lei nº 14.553, de 24/04/2023.

⁵ Decreto nº 11.479, de 06/04/2023, que altera o Decreto nº 9.579, de 22/11/2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.

O TRT-SP, ao analisar o caso, entendeu que a norma coletiva seria inválida. Em consequência, condenou a empresa ao pagamento das horas extras e intervalo intrajornada, conforme alegado pelo trabalhador. Entretanto, a 1ª Turma do TST reformou a decisão, julgando válida a norma coletiva que estabeleceu o controle de ponto por exceção. Segundo a Turma, o Tema 1046⁶ de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF) expandiu a necessidade de serem respeitados os regramentos frutos de negociação coletiva, desde que observado o patamar civilizatório mínimo.

Como menciona a decisão: *“constata-se ser válida a norma coletiva que prevê o controle de ponto por exceção, tendo em vista não se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, além de inexistir proibição expressa na legislação infraconstitucional para flexibilização do direito.”*

O acórdão também registra que a possibilidade de negociação coletiva nas hipóteses acima foi contemplada na legislação infraconstitucional com a introdução do inciso X do art. 611-A⁷ na Consolidação das Leis Trabalhistas, que versa especificamente sobre negociações acerca da modalidade de registro de jornada de trabalho.

Saiba mais

Destaca-se que o caso se refere a período anterior à reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que previu expressamente o negociado sobre o legislado inclusive sobre a modalidade do registro de ponto (art. 611-A, X). Também é anterior à Lei da Liberdade Econômica (Lei 13874/2019), que alterou o art. 74 da CLT para permitir a adoção de registro de ponto por exceção mediante acordo individual escrito ou norma coletiva de trabalho (art. 74, §4º da CLT⁸).

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria DIRBEN/INSS nº 1.149, de 31 de julho de 2023](#), (DOU 6/9/2023, seção 1, pág. 107), que “Altera o Livro VIII das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de revisão no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 997, de 28 de março de 2022.”

[Portaria nº 382, de 25 de agosto de 2023](#), (DOU 25/8/2023, seção 1, ed. extra, pág. 1), que ficam suspensos os efeitos da Portaria nº 177, de 01 de agosto de 2023, publicada no Diário Oficial da União de 11 de agosto de 2013, Seção nº 1 que Aprova a Instrução Normativa Inmetro e os Requisitos de Avaliação da Conformidade para o Serviços Próprios de Inspeção de Equipamentos - Consolidado, até ulterior deliberação.

[Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023](#), (DOU 28/8/2023, seção 1, ed. extra, pág. 1), que “Define o valor do salário mínimo a partir de 1º de maio de 2023; estabelece a política de valorização permanente do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024; e altera os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, e os valores de dedução previstos no art. 4º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.”

⁶ Tema 1046 - São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

⁷ CLT. Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

⁸ CLT. Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

(...) § 4º “Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[Decreto nº 11.669, de 28 de agosto de 2023](#), (DOU 29/8/2023, seção 1, pág. 3), que “Institui Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de regulamentação da negociação das relações de trabalho no âmbito da administração pública federal.”

[Portaria Conjunta DIRBEN/PFE/INSS nº 86, de 4 de agosto de 2023](#), (DOU 29/8/2023, seção 1, pág. 171), que “Dispõe sobre a suspensão do cumprimento das orientações contidas no Memorando-Circular Conjunto nº 3/DIRBEN/DIRAT/PFE/INSS, de 30 de janeiro de 2019, que trata da decisão judicial proferida na Ação Civil Pública nº 0004485-40.2016.4.01.3000 AC, sobre pensão mensal vitalícia de seringueiro ou dependente.”

[Circular nº 1.027, de 28 de agosto de 2023](#), (DOU 30/8/2023, seção 1, pág. 52), que “Divulga a versão 5 do Manual de Orientação Retificação de Dados, Transferência de Contas Vinculadas e Devolução de Valores Recolhidos a Maior, como instrumento disciplinador dos procedimentos pertinentes, junto ao FGTS.”

[Ato declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 61, de 2023](#), (DOU 31/8/2023, seção 1, pág. 4), que, faz saber que a Medida Provisória nº 1.173, de 1º de maio de 2023, que "Altera o prazo previsto no art. 1º-A da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, referente à operacionalização dos serviços de pagamento e à portabilidade dos programas de alimentação do trabalhador", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 28 de agosto de 2023.

[Decreto nº 11.678, de 30 de agosto de 2023](#), (DOU 31/8/2023, seção 1, pág. 13), que “Altera o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, para regulamentar disposições relativas ao Programa de Alimentação do Trabalhador.”

Atos Normativos de SST (recentes)

Sem movimentação