



eSocial

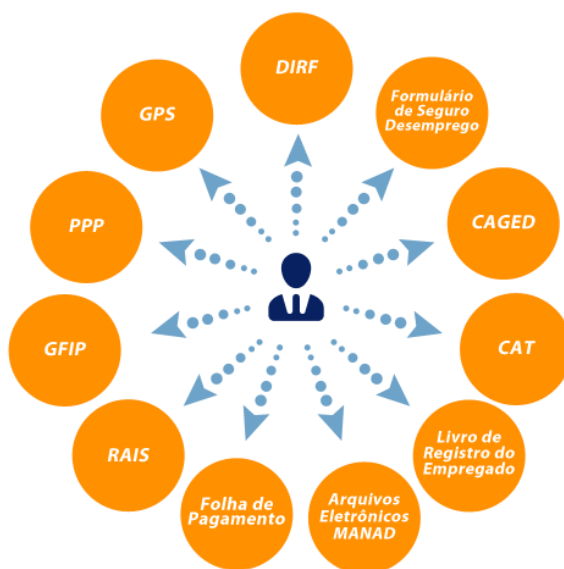
O que vai mudar na nossa
relação trabalhista e
previdenciária?

Cartilha eSocial
Obrigações do Síndico

Início: 07/2018

O que é o eSocial?

O eSocial não é só mais uma obrigação acessória instituída pelo Governo Federal aos empregadores. Pela sua complexidade, o eSocial será uma mudança radical na forma como os empregadores enviam os dados das suas relações de trabalho ao fisco. O eSocial substituirá dados da GFIP, RAIS, CAGED e DIRF entre outras. O fator mais relevante é que ele traz um controle drástico na legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, exigindo o cumprimento das regras atuais. Ele dará elementos aos entes fiscalizadores para autuações, porque o próprio empregador enviará os dados como declaração.



Antes do eSocial entrar em vigor o condomínio só era autuado mediante a fiscalização presencial de um auditor fiscal. Agora, as multas serão aplicadas automaticamente por ser uma plataforma digital.



A seguir fique atento às **ORIENTAÇÕES** sobre os novos procedimentos a fim de evitar **MULTAS** e **AUTUAÇÕES** ao seu condomínio!

O que muda para o Síndico?

A principal mudança para o síndico é a **cultura de sua gestão**. As informações deverão ser passadas à administradora de forma mais antecipada e com mais qualidade, muitas vezes em tempo real. Ou seja, um planejamento antecipado dos acontecimentos dia a dia do empregado, como admissões, demissões, férias e todos os tipos de afastamentos, ambos passíveis de multas e penalidades administrativas se informados fora do prazo legal.

Para tanto, a CONAC relaciona ao longo desta cartilha os prazos para o envio de cada informação.

ADMISSÕES

As contratações nos condomínios serão informadas no eSocial **ANTES** da admissão, portanto:

Atividade: Admissão de empregados		Responsável	Prazo Final
1	Recruta, Seleciona e encaminha o candidato a CONAC	Síndico	5 dias antes
2	Comparecimento a CONAC (manhã), entrega da documentação completa	Funcionário	4 dias antes
3	Análise, Consulta (e possível acerto) de Qualificação Cadastral	DP	4 dias antes
4	Resultado análise cadastral, qualificação cadastral, liberação p/ Exame Adm.	DP	2 dias antes
5	Comparecimento a Clínica do trabalho e feitura do exame admissional	Funcionário	2 dias antes
6	Assinatura do contrato de trabalho, e registro do funcionário em CTPS	DP	2 dias antes
7	Envio de dados ao eSocial	DP	1 dia antes

Nota-se que para a **excelência** no cadastro dos trabalhadores, o **"jeitinho brasileiro"** deixará de existir.



MULTA

R\$ 3.000,00 se no dia da admissão a pessoa estiver trabalhando sem registro.

ESCOLARIDADE x CONTRATAÇÕES

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

A CBO é o documento que reconhece e nomeia os cargos e descreve as características das funções e escolaridade requeridos.

É importante verificar qual a escolaridade exigida para cada cargo antes de realizar a admissão. No eSocial o código da CBO será informado e cruzado com o cadastro do funcionário onde será verificado se este funcionário tem o grau de instrução necessário para esta função.

Segue as funções mais comuns em condomínios. Antes de contratar com uma função diferente, primeiro solicitar ao DP a CBO referente a função a fim de verificar a escolaridade admitida.

Cargo	Escolaridade
Porteiro, Vigia	Ensino Fundamental Completo
Zelador, Manobrista, Garagista	Ensino Fundamental
Faxineiro, Aux. de Manutenção, Servente, Aux. de Serviços Gerais	Ensino Fundamental Completo ou Prática Profissional
Aux. de escritório, Assistente Administrativo	Ensino Médio Completo



DEMISSÕES

Atividade: Demissão de empregados		Responsável	Prazo de comunicação
1	Pedido de demissão - empregado	Síndico	mesmo dia
2	Quebra de contrato de experiência - empregador	Síndico	3 dias antes
3	Quebra de contrato de experiência - empregado	Síndico	mesmo dia
4	Término de contrato de experiência - pelo empregador	Síndico	3 dias antes
5	Término de contrato de experiência - pelo empregado	Síndico	mesmo dia
6	Aviso Prévio - pelo empregador	Síndico	3 dias antes do início do aviso
7	Aviso Prévio - pelo empregado	Síndico	mesmo dia

Em todos os casos, o síndico deverá encaminhar o empregado à CONAC, bem como, a sua última folha de ponto, para formalização da demissão e encaminhamento ao exame médico demissional. Este deverá ser realizado **até o último dia de trabalho**.



MULTA

Um salário do colaborador por atraso do pagamento.

FOLHA DE PAGAMENTO

De conformidade com o § 9º do artigo 225 do Decreto 3.048/99 a folha deve ser preparada por competência. Não há embasamento legal para o condomínio fechar sua folha de pagamento observando período de apuração diferente do mês civil.

Desta forma, as informações a serem validadas para o fechamento da folha mensal deverá ser dentro do período de apuração de:

01 a 30/31 de cada mês.

Com isso para que para que todas as horas extras, feriados, folgas, faltas, atestados médicos e afastamentos sejam pagos dentro da respectiva competência, conforme a CLT em seu artigo 459, § 1º o pagamento do salário deverá ocorrer até o **5º dia útil do mês seguinte ao vencido**

Caso dados sejam enviados depois e haja necessidade de reabrir o movimento da folha de determinada competência, o condomínio estará sujeito à fiscalização eletrônica.



Funcionários sem conta bancária: os que não possuem conta bancária, será realizada por **ORDEM DE PAGAMENTO**, evitando assim, atraso no recebimento e multa para o condomínio.



MULTA

R\$ 1.812,17 se a folha estiver errada (reprocessamentos podem ser entendidos como erro).

GESTOR OPERACIONAL E ASSESSORIA EXECUTIVA

A cada dia buscamos inovar e garantir soluções para otimizar, organizar e orientar a vida dos síndicos e condôminos, através de uma equipe altamente qualificada, garantindo uma gestão eficiente e segura para seu condomínio.

Com o advento do eSocial o síndico passa a ter uma sobrecarga de demanda e responsabilidade, com prazos rigorosos e informações que, muitas das vezes, precisam ser repassadas imediatamente com assertividade para cumprimento das obrigações legais, evitando, assim, as altas multas impostas pelo novo programa do governo.

Neste intuito, a ConaC dispõem de uma equipe de gestores e assessores que podem auxiliar o síndico nesta árdua tarefa que é a adequação ao eSocial.

- **Gestor Operacional** – idealizado para condomínios de grande porte, com alta demanda, Um funcionário ConaC, dentro do condomínio, auxiliando o síndico em tempo integral, na manutenção e operação do prédio.
- **Assessoria Executiva** – desenvolvida para condomínios de pequeno e médio porte. A ConaC coordena a rotina operacional, facilitando e organizando o trabalho do síndico.

Se interessou em algum dos nossos produtos? Entre em contato conosco (21) 3797-3797. Teremos o maior prazer em atendê-lo e apresentar as melhores soluções para seu condomínio.



ESCALA DE TRABALHO x HORAS EXTRAS

O síndico deve manter o quadro de horário do condomínio dentro das normas legais, conforme alguns artigos abaixo:

CLT Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número **não excedente** de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. Ex: jornada diária de segunda a sábado com mês de 30 (trinta) dias o limite legal com retirada das 4 folgas semanais é de 52:00 horas extras mensais.

CLT Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

CLT Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

A escala denominada 12x36 **não suporta horas extras habituais.**

As horas destinadas à repouso e alimentação (intra-jornadas) deverão ser respeitadas e não podem ser concedidas no início e no fim da escala de trabalho.



MULTA

R\$ 40,25 à 4.025,33 – dobrado na reincidência, oposição ou desacato

SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS EXCEDENTES

Conforme art. 59 da CLT mencionado anteriormente, as horas extras que se fizerem excedentes ao limite legal deverão ser suprimidas de acordo com o Enunciado do TST:

TST Enunciado nº 291 - Res. 1/1989, DJ 14.04.1989:

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Foram extintos os parágrafos primeiro e segundo da Cláusula Décima Quarta na Convenção Coletiva 2018/2019, sendo assim poderá ser realizada a supressão de qualquer funcionário, sem necessidade de concordância do mesmo, independente do tempo de casa ou proximidade do prazo para obtenção de aposentadoria.



MULTA

R\$ 40,25 à 4.025,33 – dobrado na reincidência, oposição ou desacato

DECLARAÇÃO DE ENCARGOS DE FAMÍLIA P/ FINS DE IMPOSTO DE RENDA

Todos os dependentes **a partir de 12 anos** deverão ter CPF e em 2018 e em 2019, **a partir de 0 anos**.

Em caso de dependentes em comum, a Declaração deverá ter a assinatura do cônjuge (IN RFB 1.500/14, artigo 90).

Uma pessoa só pode ser dependente de uma ou outra. Exemplo: um filho só pode ser dependente do pai ou da mãe.

Caso necessite atualizar o seu cadastro de dependentes, por favor, solicitar ao Departamento Pessoal novo formulário.

Quem paga Pensão Alimentícia não pode deduzir como dependente o próprio beneficiado com a pensão.

Será obrigatório informar todos os dependentes no eSocial.



Receita Federal

IMPOSTO DE RENDA NA QUINZENA

Com a mudança da data de pagamento para o 5º dia útil, a quinzena passa a sofrer a tributação de imposto de renda, por se tratar de um tributo com regime de caixa, ou seja, a retenção ocorre quando de fato o pagamento é realizado. Conforme determina a RIR/99 em seu artigo 621.

Art. 621. O adiantamento de rendimentos correspondentes a determinado mês não estará sujeito à retenção, desde que os rendimentos sejam integralmente pagos no próprio mês a que se referirem, momento em que serão efetuados o cálculo e a retenção do imposto sobre o total dos rendimentos pagos no mês.

§ 1º Se o adiantamento referir-se a rendimentos que não sejam integralmente pagos no próprio mês, o imposto será calculado de imediato sobre esse adiantamento, ressalvado o rendimento de que trata o art. 638.

§ 2º Para efeito de incidência do imposto, serão considerados adiantamentos quaisquer valores fornecidos ao beneficiário, pessoa física, mesmo a título de empréstimo, quando não haja previsão, cumulativa, de cobrança de encargos financeiros, forma e prazo de pagamento.



ADIANTAMENTOS x EMPRÉSTIMOS

Não há na legislação vigente, nenhum dispositivo que vete a concessão de empréstimos aos empregados, como também não há previsão legal em nosso ordenamento jurídico, pertinente à legislação trabalhista, o que deixa o empregador fragilizado perante a justiça do trabalho, ficando sujeito a passivo trabalhista.

Os valores quando não superarem a remuneração mensal serão considerados como adiantamentos salariais, e conforme tratado no tema anterior, ficará sujeito a tributação do imposto de renda. Porém os “adiantamentos” concedidos pelo empregador que excederem ao valor da remuneração perdem a característica de adiantamento salarial, passando a constituir dívida de natureza civil, cujo pagamento não poderá ser descontado dos seus salários, por constituir dívida estranha à relação de emprego.

O salário é o meio de subsistência do empregado, possuindo, inclusive natureza alimentar, não sendo possível seu comprometimento, visto a proteção ao salário.

Conclui-se que, os adiantamentos concedidos, não podem ultrapassar o valor do salário do empregado, bem como as parcelas descontadas não podem comprometer a renda do mesmo, devendo ser consultado o limite máximo para desconto mensal.



ALTERAÇÕES CADASTRAIS DO EMPREGADO

O Departamento Pessoal realiza a Qualificação Cadastral de cada empregado e, quaisquer inconsistência encontrada, será solicitada a devida correção.

Será realizada **atualização no cadastro de todos os trabalhadores** sempre que for necessário.

Alterações de dados pessoais: nome, endereço, grau de instrução, estado civil....deverão ser comunicadas **de imediato**, bem como, dados contratuais: função, salário, horário... Deverão ser comunicadas **1 mês anterior a vigência**, para envio ao eSocial.



MULTA

R\$ 402,54 por empregado com
informação errada.

FÉRIAS

As férias devem ser solicitadas ao Departamento Pessoal com **60 (sessenta) dias de antecedência** e o aviso assinado pelo trabalhador com **30 (trinta) dias de antecedência**, conforme consta na CLT.

As férias devem ser pagas **2 (dois) dias antes do início do gozo**.

Os pagamentos serão informados no eSocial, no mês do pagamento. O afastamento e o retorno das férias também serão informados no eSocial.

Enviaremos os formulário de programação no mês de **dezembro**, onde deverão ser informados os períodos de gozo para o ano seguinte.

Caso haja alteração na programação, avise-nos, no mínimo, **com 60 (sessenta) dias de antecedência do início do gozo**.

Caso não avise com antecedência, o empregador poderá ser autuado pela não informação.



MULTA

Entre R\$ 10,64 e R\$ 106,41 por colaborador que estiver trabalhando no período de férias.

13º SALÁRIO

O 13º salário pode ser pago em 2 parcelas, sendo a primeira entre fevereiro e novembro (até o dia 30) e a segunda metade até o dia 20 de dezembro.

A 1ª parcela somente poderá ser antecipada se solicitada pelo empregado até o **dia 31 de janeiro**, juntamente com a remuneração de férias.

A segunda parcela, paga em dezembro, será lançada no eSocial com a folha específica para o 13º salário



AFASTAMENTOS

Afastamentos com atestado médico a partir de **3 (três) dias** deverão ser informados no eSocial. Porém, qualquer atestado com menos de **3 (três) dias** ou **declaração de comparecimento** deverá ser informado **de imediato** ao Departamento Pessoal, visto que, poderá ocorrer a soma dos mesmos e entrar para a exigência da informação ao eSocial.

Deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Envie-nos as informações de imediato, para serem repassadas ao eSocial.

Emendar férias com afastamentos superiores a 30 dias: Assim como as férias devem ser pagas com dois dias de antecedência, as férias só poderão iniciar no 3º dia após o retorno ao trabalho.



MULTA

Pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.

AUTÔNOMOS PRESTADORES E SÍNDICOS

O eSocial também exigirá maior documentação dos prestadores de serviços.

A Conac preparou uma Ficha Cadastral especialmente para os autônomos/ prestadores incluírem os dados exigidos ao eSocial. Com isso, antes de iniciar o serviço no condomínio será necessário realizar a **QUALIFICAÇÃO CADASTRAL** do prestador.

Havendo divergências nas informações o profissional não poderá ser pago.

Alertamos que conforme Normativa MPS/SRP nº 3, de 14 de Julho de 2005, do Ministério da Previdência Social e a Previdência Social, o síndico que receba qualquer **pró-labore ou isenção do condomínio** também **deverá contribuir como INSS**.

Para isenção do desconto dos 11% para ambos os casos, prestador e síndico, deverão comprovar o recolhimento acima do teto ou a diferença do valor já recolhido através de documento retido por outra fonte, sendo necessário a identificação do CNPJ da empresa, o valor recebido e o valor descontado de INSS.



Síndicos ou prestadores aposentados também são **obrigados** ao recolhimento do INSS.

EXAMES MÉDICOS

Todos os empregados deverão fazer os exames médicos, que serão informados no eSocial.

Atividade: Exames	Quando?
1 Exame Admissional	Antes da admissão
2 Exame Periódico	Nos prazos previstos, conforme controle de vencimento.
3 Exame Demissional	Logo após o comunicado do desligamento. Caso este exame dê o laudo de INAPTO, o empregado não poderá ser dispensado.
4 Exame de Mudança	Deverá ser realizado antes da efetiva mudança
5 Exame de Retorno ao Trabalho	Deverá ser realizado no primeiro dia de retorno, em caso de afastamento igual ou superior a 30 dias, no caso de acidente de trabalho, doença ou salário maternidade.
6 Exames Complementares	Conforme previsto nos laudos, se houver necessidade, o empregado deverá fazer os exames complementares dentro dos prazos previstos.

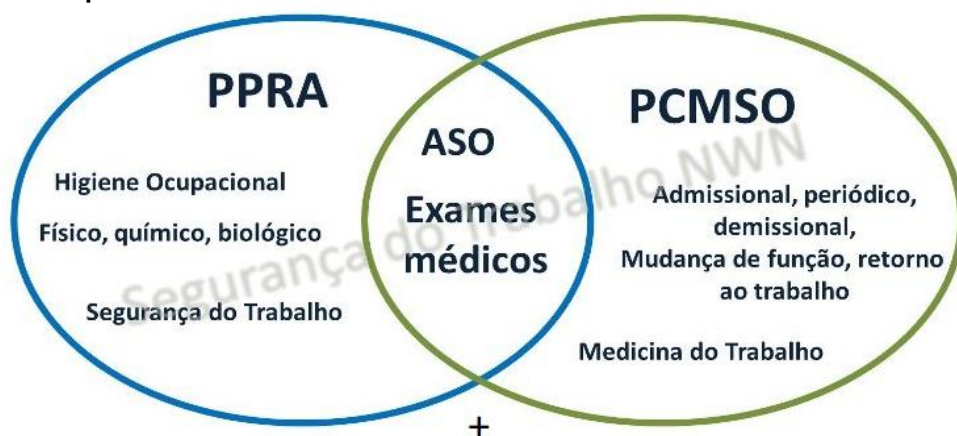


MULTA

A quantia, que é determinada pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.

PROGRAMAS OCUPACIONAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO (NR's)

Será obrigatório o envio de informações referentes à área de saúde e segurança do trabalho, tais como tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidentes de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho. Neste sentido, todos os laudos ocupacionais deverão ser feitos:



O **LTCAT** precisará ser providenciado e/ou atualizado, já que suas informações serão transmitidas ao eSocial (**descrição de todos os ambientes de trabalho, todos os riscos e uso de EPI**).

Na contratação de empresas terceirizadas com cessão de mão de obra os laudos deverão de entregues (cópia), para que a empresa informe o seu ambiente com riscos (IN RFB 971/09, art 291).

Os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) serão informações com seus respectivos CA (Certificados de Aprovação).



MULTA

Segurança do trabalho (não fazer os laudos ou não fornecer EPI), vai de R\$ 670,89 a R\$ 6.708,59.

CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

Será preciso informar todos os acidentes de trabalho **no mesmo dia (em caso de morte) ou no primeiro dia útil após o acidente.**

Informe-nos imediatamente para que possamos enviar as informações ao eSocial.

O PPP passará a ser eletrônico a partir do eSocial e ele contém todas as atividades que o empregado desempenha.

Caso haja alguma alteração de atividades ou risco do empregado, precisamos ser informados ainda **dentro do mesmo mês**, para envio ao eSocial.

O trabalhador terá acesso aos dados do seu PPP.



MULTA

R\$ 402,54 caso a CAT seja feita incorretamente ou com atraso.

ESTAGIÁRIOS

A contratação de estagiários deverá obedecer à **Lei 11.788/08**, exigida no eSocial.

Os estagiários deverão fazer Exame Médico Admissional, Periódico e Demissional.

O supervisor do estágio deverá ter formação na área do curso do estagiário.

O supervisor só pode supervisionar **até 10 (dez) estagiários**.

Se não houver atendimento aos requisitos expostos para o estagiário haverá o reconhecimento do vínculo empregatício.

- de 1 a 5 empregados: 1 estagiário
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários



A contratação de estagiários, diferente da de aprendizes, não é obrigatória. Caso seu condomínio esteja dentro da obrigatoriedade da cota de aprendizagem, é preferível optar pelo aprendiz.

COTAS DE APRENDIZES

Caso o condomínio seja obrigado a contratar algum aprendiz, e posteriormente ocorrer o desligamento, deverá haver imediata reposição, a fim de evitar autuações por parte do Ministério do Trabalho.

A cota de aprendizes está fixada entre **5%, no mínimo,** e **15%, no máximo,** por estabelecimento.

O número deve ser calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).



PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

COTAS DE APRENDIZES

O Aprendiz deve ter de 14 a 24 anos. O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática.

O Aprendiz tem garantido o recebimento do salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. A alíquota do FGTS é de 2%, diferente do empregado celetista, o qual é 8%, os demais encargos são os mesmos.

A jornada de trabalho será de:

- 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o Ensino Fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato .
- 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas.

É vedada a prorrogação e a compensação de jornada.
Os benefícios, (vale alimentação, refeição, plano de saúde...) quando já concedido aos funcionários do condomínio, é sugestível ser estendido também ao Aprendiz.



PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

TRIBUTAÇÕES E CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA

Não será permitido evitar tributação de INSS, FGTS ou Imposto de Renda que não esteja prevista na legislação (salvo se houver processo).

Todas as cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho precisarão ser cumpridas.

As escalas de trabalho que não estão dispostas na CLT e nem reguladas por convenção coletiva devem ser revistas.



CERTIFICADOS DIGITAIS

Com a chegada do eSocial, torna-se **OBRIGATÓRIO** que os condomínios adquiram o seu certificado digital.

O certificado digital é uma tecnologia de identificação que permite que transações eletrônicas sejam feitas com garantia de autenticidade, confidencialidade e segurança. A certificação digital funciona com um recurso chamado assinatura digital, que utiliza de criptografia para validar as informações, comprovando a identidade de pessoas e condomínios.

Sem ele NÃO será possível o envio das informações ao eSocial e o condomínio ficará sujeito a multas..

É importante frisar que o certificado digital é um documento único, emitido por diversas empresas privadas e que tem diversas utilidades, não sendo apenas o certificado do eSocial, mas sim um instrumento que pode facilitar a vida das empresas em outros aspectos.

A CONAC tem parceria com certificadora e prepara para o condomínio toda a documentação necessária para aquisição do certificado digital. Para tanto o condomínio deve conceder permissão e solicitar agendamento para efetivação do processo.



Os condomínios que não autorizarem a feitura do certificado digital por esta parceria deverá entregar a CONAC o certificado digital feito particularmente, para que possamos transmitir as informações necessárias.

DBE – ATUALIZAÇÃO DO SÍNDICO RECEITA FEDERAL

A Instrução Normativa da Secretaria da RFB nº 1.429 de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), estabelece a **obrigatoriedade** de serem feitas as **alterações de dados cadastrais dos síndicos junto ao CNPJ**.

Entre as exigências impostas pela Receita Federal, consta do artigo 22 que a entidade está obrigada a atualizar no CNPJ qualquer alteração referente aos seus dados cadastrais até o último dia útil do mês subsequente ao de sua ocorrência.

Como visto, a falta de atualização dos dados cadastrais do síndico para regularização do CNPJ, junto a Receita Federal é uma irregularidade. Na Receita Federal, deverá constar o nome do síndico que for eleito em assembleia, pois, mediante sua identificação e o fornecimento de seus dados cadastrais, será constatado se o mesmo está apto para tal representação, ou seja, se não existe **nenhuma pendência atrelado ao seu CPF**, vez que este passará a ser responsável junto a Fazenda Nacional.

A falta dessa atualização caso venha ser aberto um processo por irregularidades junto a Receita Federal, trará problemas pessoais para aquele que não sendo mais síndico, seu nome constar como responsável pelo condomínio junto ao CNPJ, podendo vir a gerar ação indenizatória contra o condomínio pelos problemas e prejuízos que forem causados.



ASSEMBLEIAS

Quando há eleição de síndico, é de extrema importância que a assembleia seja realizada antes do término do mandato do síndico atual, pois é necessário realizar a atualização na Receita Federal e posteriormente a renovação do certificado digital, tudo isso antes que o mesmo esteja vencido.

Registro de ATA.

Dados do síndico na ATA

Informações corretas (data, endereço condomínio, etc...)

Síndico para ser eleito deve estar com a qualificação cadastral em dia.



IMPOSTOS PJ



MULTAS NO ESOCIAL

NATUREZA	INFRAÇÃO	BASE LEGAL	MÍNIMO R\$	MÁXIMO R\$	OBSERVAÇÕES
Infrações à legislação da Previdência Social – Leis 8.212/91 e 8.213/91	Dec. 3.048/99	Portaria MF 08/2017 art. 8	300,49	228.402,57	Infrações à legislação da Previdência Social
Duração do Trabalho	CLT arts 57/74	CLT Art. 75	40,25	4.025,33	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato
Duração e Condições Especiais do Trabalho	CLT arts 224/350	CLT art. 351			
FGTS: deixar de computar parcela, falta de depósito	Lei 8.036/90, art. 23		10,64	106,41	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, artil, resistência, embaraçado ou desacato
Medicina do Trabalho (não fazer PCMSO, por exemplo)	CLT art. 154/200	CLT art. 201	402,53	4.025,33	Valor máximo reincidência embaraço, reincidência, artifício, simulação
Pessoas Com Deficiência	Art. 93 Lei 8213/91	Art. 133 8213/91	253,36	281.526,96	Não cumprir as cotas
Seguro Desemprego (fraude, por exemplo)	Lei 7998/90 art. 24	Lei 7998/90 art. 25	425,64	42.564,00	Valor Máximo em caso de embaraço,

As multas no eSocial são emitidas Online



MULTAS NO ESOCIAL

NATUREZA	INFRAÇÃO	BASE LEGAL	MÍNIMO R\$	MÁXIMO R\$	OBSERVAÇÕES
Segurança do trabalho (não fazer os laudos PPRa ou LTCAT ou não fornecer EPI, por exemplo)	CLT art. 154/200	CLT art. 201	670,89	6.708,59	reincidência, artifício, simulação
13º Salário (não pagar no prazo, ou não pagar com médias, por exemplo)	Lei 4090/62	Lei 7855/89 art. 3º	170,26		Por empregado, dobrado na reincidência
Contrato individual de Trabalho (empregado sem registro, por ex.)	CLT art. 442/508	CLT art. 510	402,53		
Falta anotação da CTPS	CLT art. 29	CLT art. 54	296,12		
Falta registro de empregado	CLT art. 41	CLT art. 47	402,53		
Férias (deixar de pagar com média, por exemplo) – Pagamento em atraso: ter que pagar novamente as férias (decisões da Justiça Trabalhista)	CLT art. 129/152	CLT art. 153	170,26		Por empregado.
Não Pagamento de Verbas Rescisórias no Prazo Previsto	CLT art. 477 § 8º	CLT art. 477 § 8º	170,26		Por empregado prejudicado ± multa 1 (um) salário corrigido, para o empregado

Fonte das multas da CLT: www.mte.gov.br - Compilação: a autora



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esperamos que com essa cartilha todos os nossos síndicos, gestores e parceiros consigam se orientar mediante a nova mudança de cultura que surge com o advento do eSocial. Muitas informações ainda estão sendo verificadas e surgirão novas atualizações, é fato que é tudo novo e importará em um enorme esforço para atender as exigências do governo.

Neste sentido a CONAC vem se preparando há tempos, enviando várias circulares e informativos via site, email e nas pastas de prestações de contas do seu condomínio para que não haja nenhum impacto.

Estamos investindo pesado em tecnologia e na nossa estrutura física e intelectual, para atendê-los sempre com a maior qualidade possível e com o tratamento diferenciado e humanizado que só a CONAC sabe dar.

Sendo assim, qualquer dúvida e/ou orientação que V.Sa. desejar estamos a inteira disposição.

