

# Sejam bem-vindos!

Aspectos práticos do departamento pessoal e suas principais mudanças

Palestra realizada na Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil em, 17.04.2024



# Quem somos:

A Orgatec está no mercado há 54 anos prestando a excelência em serviços contábeis e assessoramento empresarial.

- Contabilidade
- Depto Fiscal
- Depto Pessoal
- Serviços financeiros
- Paralegal
- Arquivo
- Pessoa física (carnê leão)
- Emissão de Certificados Digitais!





**Hora extra**

## Conceito:

É o trabalho além da jornada normal do empregado. E, portanto, precisa fazer a o cálculo dessas horas extras.

## Percentual:

Percentual mínimo: 50% do valor do salário hora. Há CCT que preveem pagamento de percentual maior.

## Limite:

Limite diário é de 2h, limitado a 10h de trabalho diário.

Fiquem atentos nas jornadas que compensam o sábado. Por exemplo, práquelas jornadas de 08h48min. Neste caso, não há 2h de extra por semanas e sim

## Divisores para o salário-hora:

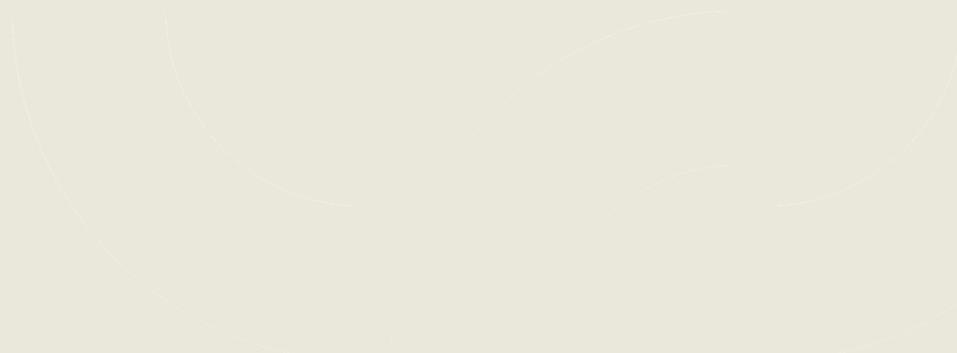
Os números para dividir eles mudam conforme a semana de trabalho do pessoal:

Para 44 horas semanais : use 220 (44 x 5)

Para 40 horas semanais : use 200 (40 x 5)

Para 36 horas semanais : use 180 (36 x 5)

Para 12 horas x 36 : use 210 (42 x 5)



# Exemplo prático...

1

Empregado com salário R\$ 8.000,00 e jornada de 44 horas semanais

2

Encontrar o salário-hora:  
 $R\$ 8.000 / 220h = R\$ 36,36$

3

Acrescente 50% ao valor da hora:  
 $R\$ 36,36 \times 1,5 = R\$ 54,54$

4

E com o valor encontrado multiplicar pela quantidade de horas extras trabalhadas

5

DICA: sempre pesquise na CCT se prevê pagamento de outro percentual e regras

**Posso pedir pro empregado ultrapassar esse limite?**

**Siim!**

**Por necessidade imperiosa!  
Acontecimento inevitável.  
Que possa causar prejuízo.**

**Empregado pode se recusar a fazer hora extra?**

**-Sim, desde que essa solicitação/exigência é feita de forma permanente e por tempo indeterminado.  
- Não, caso a solicitação pelo empregado é feita de forma excepcional.**

**Viagem a serviço, é considerada hora extra?**

**-Segundo o entendimento jurisprudencial, o tempo gasto em viagem será considerado como de serviço efetivo. Então se extrapolar a jornada normal o tempo com a viagem, o excesso será remunerado como horas extra**



**FÉRIAS**

## **Rateio:**

**Até 3 períodos:**  
um deles deve ter  
pelo menos 14 dias, e  
os demais não  
podem ser inferiores  
a 5 dias.

O consentimento do  
empregado é  
necessário

## **Comunicação e pagamento:**

**Comunicação por  
escrito com, no  
mínimo, 30 dias de  
antecipação.**

**Pagamento  
antecipado em 2 dias  
antes do início das  
férias**

## **Início das férias:**

**Precisa dar o  
intervalo de 2 dias  
completos antes de  
feriado e DSR  
(domingo)**

**Empresas com DSR no  
domingo, início das  
férias será de  
segunda a quinta.**

## Venda de parte das férias

- Legalmente obrigatório?

R: Sim, desde que o pedido seja feito até 15 dias antes do fim do período aquisitivo.

- Posso trocar parte das férias por dinheiro depois de já ter curtido alguns dias?

R: Sim!

Entendemos que dá para trocar 1/3 dos 30 dias.

- Exemplos:

1-) Já tirou 15 dias, troca 10 dias e curte 5;

2-) Já tirou 10 dias: Não dá para trocar 10 dias e tirar mais 10. Isso não respeita o mínimo de 14 dias. A alternativa é tirar 14 dias e vender 6.

## 1ª Parcela 13º salário

Se solicitado no mês de janeiro, a empresa é obrigada a adiantar no recibo de férias.

**Em quais situações posso dar férias antes do empregado completar o período aquisitivo?**

**1-) Férias coletivas**

**2-) Empregado (a) com filho de até 2 anos.**

**(Lei 14.457/2022)**

**Quando a empresa deve pagar as férias em dobro? Como é feito esse cálculo?**

**-São remuneradas em dobro os dias de férias que forem gozadas após o período legal.**

**A empresa pode cancelar ou adiar as férias de um empregado?**

**-Sim, desde que for por necessidade imperiosa, mediante ressarcimento de possível prejuízo causado para o empregado.**



# Rescisão do contrato de trabalho – Iniciativa da empresa

## **Trabalhado:**

**Redução de 2h na  
jornada de trabalho  
OU**

**Dispensado nos  
últimos 7 dias**

**Empregado que  
escolherá**

## **Indenizado:**

**No dia da  
comunicação do  
desligamento,  
empregado não vai  
mais trabalhar e  
recebe os dias  
projetados do aviso  
prévio.**

## **Direitos:**

- Saque do FGTS
- Multa dos 40% do FGTS
- Seguro desemprego;
- Saldo de salário;
- Férias proporcionais e vencidas + 1/3;
- 13º salário;
- Aviso prévio de 30 dias
- Aviso prévio proporcional:  
acrescentando 3 dias por ano  
completado na empresa  
até 60 dias  
acrescentando 90



# Pedido de demissão

## **Trabalhado:**

**NÃO** tem diminuição da jornada de trabalho nem liberação dos últimos 7 dias

**Carta de novo emprego:** fica a critério da empresa não de 30 dias dos dias de aviso

## **Indenizado:**

A empresa poderá descontar o aviso prévio caso no pedido de demissão ele solicite a dispensa do cumprimento

## **Direitos:**

- Saldo de salário
- Férias proporcionais e vencidas + 1/3
- 13° salário

Aviso prévio proporcional (3dias/ano) **NÃO** tem direito



**Demissão por acordo**

## É um Acordo:

Precisa ter a concordância de ambas as partes e a empresa também poderá propor o acordo.

Importante elaborar esse acordo escrito e ter os termos

## Indenizado:

A empresa pagará metade dos dias que teria direito

## Trabalhado:

Empregado cumprirá o aviso completo.

## Direitos:

- Saldo de salário
- Férias proporcionais e vencidas + 1/3
- 13º salário
- 80% do saldo do FGTS
- Multa de 20% do FGTS
- Não tem direito ao Seguro desemp

## **Qual o prazo para pagamento das rescisões?**

**10 dias corridos e essa regra vale pra todos os tipos de rescisão.**

**Contagem: para aviso indenizado conta da data da comunicação e para o aviso trabalhado**

**da do último  
aviso prévio**

## **Aviso trabalhado e empregado não quer cumprir?**

**A empresa lança falta. Caso a empresa dispense do cumprimento, tanto a pedido como na dispensa, a empresa deve pagar os dias restantes do aviso.**

## **Não paguei a rescisão no prazo, e agora?:**

**Multa de 01 salário a favor do empregado**



**Demissão por justa causa**

## ATO DE IMPROBIDADE

Dizem respeito à desonestidade, fraude do empregado.

## INCONTINÊNCIA OU MAU CONDUTA

Atos praticados incompatíveis com o ambiente de trabalho: atitudes desrespeitosas, brincadeiras inoportunas.

## CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO

Enquanto preso, o contrato fica suspenso. Saindo a sentença condenando o empregado, pode demitir por justa causa.

## PERDA DA HABILITAÇÃO

Empregado dá causa a perda de habilitação necessária para as atividades da empresa.

Por exemplo: motorista que perde a CNH.

# DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

CLT Art. 482

## DESÍDIA

Desempenho das funções com negligência, ou não cumpre com seus deveres e obrigações contratuais. desleixo, faltas injustificadas ou desinteressa pelas funções exercidas.

## OFENSA MORAL E FÍSICA

Ato praticado contra o empregador ou superior hierárquico, praticado dentro ou fora da empresa..

REDES SOCIAIS

## ABANDONO DE EMPREGO

Ausência injustificada por mais de 30 dias seguidos.

## ATO DE INDISCIPLINA

Está relacionado às regras da empresa. desobediência em relação às normas e procedimentos da empresa.

## Requisitos:

**Gravidade: violação irreparável**

**Atualidade!**

**Imediatidade: pode configurar como perdão caso haja demora da empresa**

**giro sobre...**

**comunicar**

**uma imea**

## Requisitos:

- Procedimento
- Rotina
- Treinamento dos gestores;
- Alinhamento do DP, jurídico e direção da empresa
- Documentar as provas

## Direitos:

- Saldo de salário
- Férias vencidas + 1/3

## **Posso dispensar empregada gestante por justa causa?**

**Sim! A CF ela proíbe a demissão sem justa causa.**

**Portanto, se ela cometeu uma falta grave que enseja a demissão por justa causa, a empresa poderá seguir com a demissão.**

## **Empregado pode ser dispensado por justa causa durante o aviso trabalhado?**

**Sim! Salvo por motivo de abandono de emprego. As demais causas, pode sim ser convertida a demissão por justa causa.**

## **Empregado pode ser dispensado por justa causa por atrasos constantes?**

**Sim! Caracteriza desídia que na maioria das vezes consiste em repetições de pequenas faltas leves que vão se acumulando. Inicialmente, aplica-se penalidades mais brandas, como advertência verbal. Depois escritas e suspensões. Se for ineficaz essa prática, o contrato poderá ser rescindido por justa causa.**



# Novidades do DP

# FGTS DIGITAL

**Vencimento**

Dia 20 do mês  
subsequente.  
Antecipa de recair  
em sábado, domingo  
ou feriado

**PIX**

Único meio de  
pagamento

**CHAVE**

O FGTS ele  
disponibiliza o valor  
automaticamente  
pelo APP FGTS em 5  
dias  
Não precisa mais  
emitir chave.

**Facilidade**

Tem como unir mais  
de 01 competência  
na mesma guia para  
recolhimento.

# FGTS DIGITAL

**Como fica as competências anteriores a 03/2024?**

**Serão transmitidas pelo modo antigo.**

**SEFIP/GFIP**

**GRRF**

## **Evite multas ou recolhimento em duplicidade**

**Quando a empresa decide demitir um empregado entre o dia 1º e o 10 de cada mês, o FGTS do mês anterior precisa ser pago antes para liberar o saque. Se esse valor estiver na folha mensal com data de vencimento no dia 20, estará atrasada!**

**Por exemplo: Se um empregado é desligado em 03/04/24 e as verbas rescisórias são pagas em 10 dias, 13/04/2024, então, antecipa o recolhimento do FGTS do mês anterior para liberar o saque.**

**Soluções :**

**1 Pague a guia toda adiantada para resolver o FGTS do desligado e dos ativos.**

**2 Corrija a guia mensal, tirando o nome do demitido, assim só o FGTS dele será adiantado.**

**3 Programe a emissão da guia a partir do dia 10 de todo mês para ficar organizado com as rescisões entre o dia 1º e o 10º.**

**• Base legal: art.18 da lei 8.036. 📄**

# Declaração de Igualdade Salarial e Relatório de Transparência Salarial

**Quem é obrigada**

Empresa com 100 ou mais empregados em 31/12/2023

**Declaração**

Preenchimento foi até 08/03/24 que ficou disponibilizado no site do Portal Emprega Brasil. Semestralmente será disponibilizado novo formulário, com novo relatório emitido pelo MTE que deverá ser divulgado a partir de setembro

**Relatório**

O MTE disponibilizou o Relatório de Transparência Salarial no dia 21/03/2024 com base nas informações desse formulário e o eSocial ano base 2022

**Divulgação**

A partir de 31/03/24 as empresas precisam fazer ampla divulgação para empregados e público em geral: redes sociais e site da empresa. **MULTA: 3% valor da fopag limitado a 100 Salários mínimos**

## **COTA DE APRENDIZ**

Foi disponibilizado um sistema eletrônico que permite a emissão de uma certidão de cumprimento de cota de aprendiz para atendimento à Lei 14.133/2021

<https://certidoes.sti.trabalhov.br/aprendiz>

## **Declaração de etnia no eSocial**

Será necessário o preenchimento, no momento da admissão, da **Autodeclaração Étnico-racial**, onde o próprio empregado deverá preencher a etnia/raça que pertence eximindo, assim, a empresa da responsabilidade da informação.

## **Fim do número do PIS**

Não será mais utilizado o número do PIS para:

- Recolhimento do FGTS;
- Emissão do seguro desemprego;
- Para qualificação cadastral existe um PIS padrão: 1.333.333.333-2

# eSocial de Reclamatória Trabalhista

**Transitada em julgado**

Decisões / Acordos transitados em julgado a partir de 01.10.2023

**Prazo do envio eventos**

- 2500 - Informações do processo trabalhista;  
- 2501 - Informações de Contribuições decorrentes do processo Trabalhista

**DIA 15 DO MÊS SUBSEQUENTE**

**Ajuda do jurídico**

- data do trânsito em julgado;  
- número do processo;  
- código de identificação da Vara que tramitou o processo;  
- empregado já consta no eSocial ou não;  
- se os valores são remuneratórios ou apenas indenizatórios;  
- tipo do contrato;  
- etc

**FGTS**

Permanece pela SEFIP/GFIP

Não migrou para o FGTS Digital

## **DET - Domicílio Eletrônico Trabalhista**

-É como se fosse o eCAC, porém com assunto trabalhista. É um portal de comunicação com o Ministério do Trabalho e Emprego;

-Substituir o livro de inspeção do trabalho;

-Cronograma:

**01.03.24: grupos 1 e 2 eSocial**

**01.05.24: grupos 3 e 4 eSocial e empregador doméstico**

-Acessar o portal, com certificado digital, e entrar / atualizar os dados para recebimentos das contribuições, mensagens bem como enviar e receber documentos da ação

-Também é obrigatório para empregadores sem empregados

## **DJE- Domicílio Judicial Eletrônico**

- **Cadastramento, a princípio voluntário a partir de 01.03.2024.**
- **Objetivo é centralizar as comunicações dos processos de todos os tribunais numa única plataforma.**
- **Não realizando o cadastro voluntariamente em 90 dias, ele será realizado com base nos dados da Receita Federal.**
- **Digital e gratuita para acompanhamento de citação, intimação ou notificações processuais.**
- **Certificado digital**

**Agradecemos pela  
atenção e presença!**

## **Principais contatos:**

**Telefone:**

(11) 3346-6066

**E-mail:**

karina@orgatec.com.br

**Celular / Whatsapp:**

(11) 96642-3848

**Site:**

orgatec.com.br

Palestrante: Karina Mascaros Knirsch Diatroptoff

