

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:

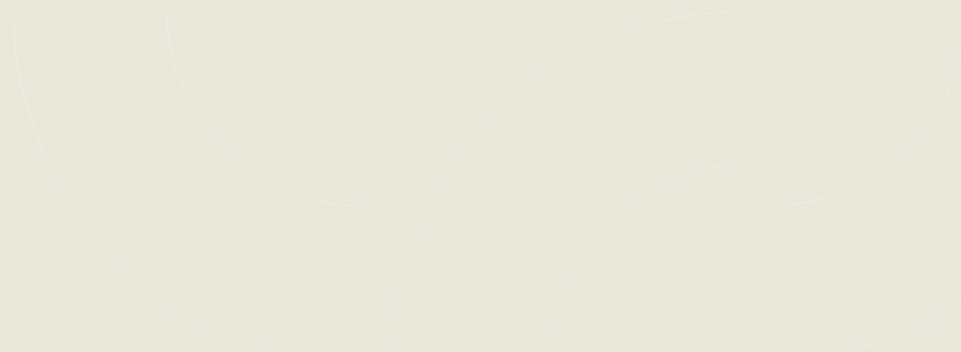
Os números para dividir eles mudam conforme a semana de trabalho do pessoal:

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 de antecedência

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
- 13º 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 desemprego

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

Registro sobre o caso...

Comunicar...

de forma imediata

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/apre>

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 empregados sem empregador

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

