



Boas Práticas Trabalhistas: Como evitar passivos e autuações.

Ariane Mendonça



Ariane Mendonça

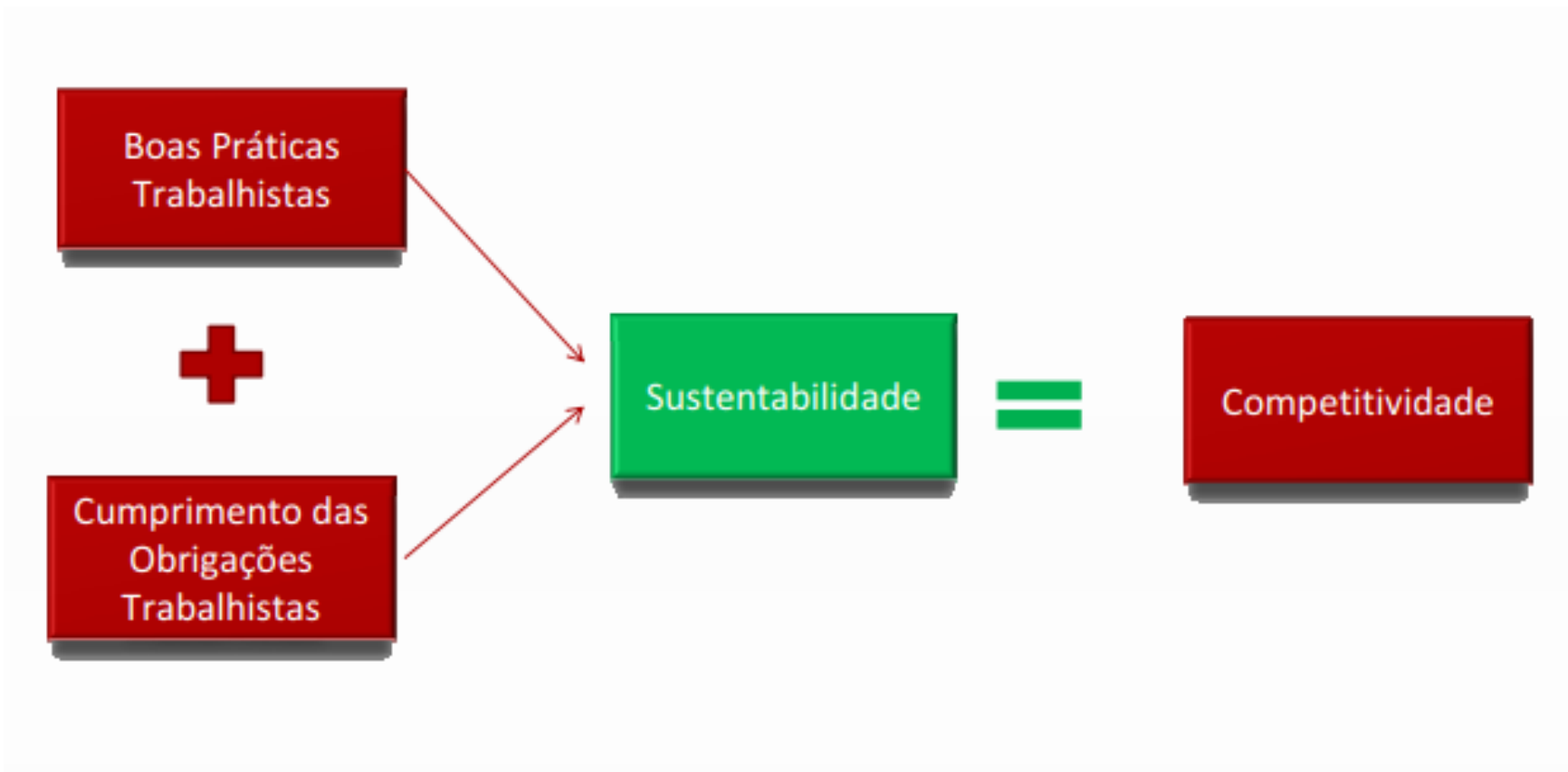
Consultora Trabalhista, especialista em eSocial, graduada em Recursos Humanos (CRA-ES 18138), pós graduada em Direito e Processo do Trabalho, pós graduanda em Gestão Integrada eSocial, NTEP e FAP. Instrutora e palestrante na área trabalhista e sócia da Ensicon Consultoria, Auditoria e Cursos.



O QUE SÃO BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS?

A legislação trabalhista é vista por muitas empresas como um obstáculo no crescimento dos negócios. O elevado número de leis trabalhistas e previdenciárias vigentes pode originar um passivo trabalhista e obrigar a empresa a destinar recursos para fazer frente a estes gastos, deixando, assim, de direcionar recursos para investimentos, criações de novos postos de trabalho e tecnologia.

Boas Práticas Trabalhistas



Compliance

O *Compliance* Trabalhista se traduz na adoção medidas de prevenção de incidentes no ambiente de trabalho, para estar em conformidade por meio da busca da efetiva aplicação do regimento interno da empresa e da legislação vigente.

A principal finalidade do programa de *compliance* trabalhista é gerar uma forma de blindagem ao risco trabalhista que a empresa possa vir a sofrer por prática de condutas ilegais.

Uma nova era nas relações de trabalho





eSocial

O eSocial trouxe uma oportunidade para aprimoramento dos controles exigidos das empresas nas relações de trabalho.

O eSocial é um projeto do governo federal, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual.

Com o eSocial há a previsão de substituição das informações que são prestadas aos órgãos integrantes do Comitê Gestor do eSocial em outras declarações e formulários pelas informações do eSocial. A previsão é de que 15 declarações sejam substituídas.



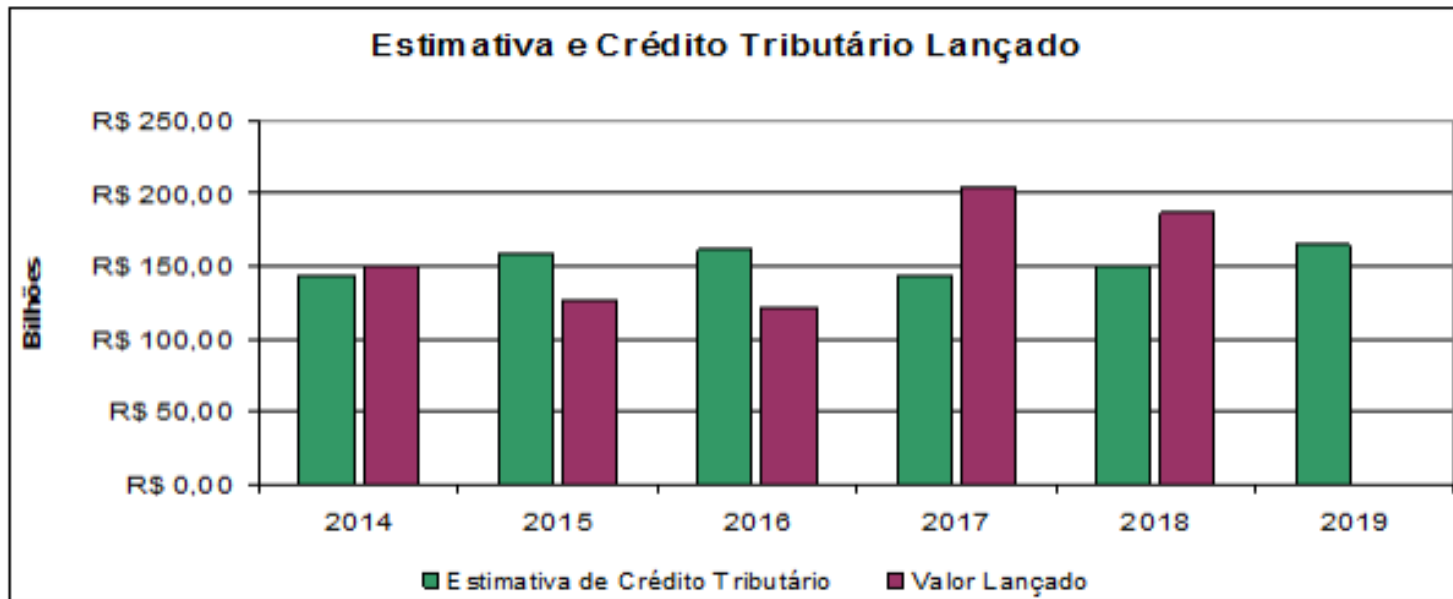
Fiscalização

Plano de fiscalização RFB 2019

III. PLANEJAMENTO PARA 2019

1. Expectativa de lançamento em 2019 com as autuações é de R\$ 164,96 bilhões

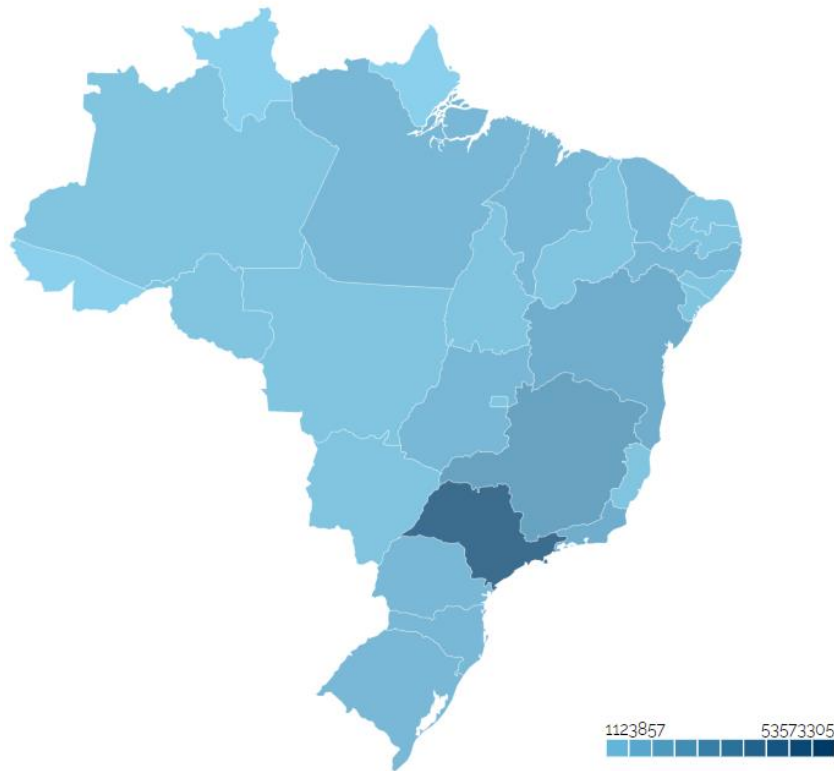
Com base nos procedimentos de seleção de sujeitos passivos executados em 2018, a expectativa da Fiscalização da Receita Federal é de recuperação via lançamento de ofício de **R\$ 164,96 bilhões**. Estão na mira do Fisco **303.287** (meta IPF de fiscalização + revisão) contribuintes com indícios de irregularidade.



Fonte: http://receita.economia.gov.br/dados/resultados/fiscalizacao/arquivos-e-imagens/2019_05_06-plano-anual-de-fiscalizacao-2019.pdf

Inspeção do Trabalho

Nos últimos 12 meses, a Inspeção do Trabalho no
Brasil



Alcançou
3.179.218
de Trabalhadores



Identificou
187.919
Irregularidades em SST



Inseriu
164.923
Aprendizes e PcDs

Fonte: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>



Conformidade

- Conformidade: Sujeição ao que está estabelecido; obediência: conformidade com as leis (dicionário).
- Alguns Questionamentos:
 - A empresa que administro ou oriento cumpre a legislação trabalhista e previdenciária vigente?
 - A empresa possui regimento interno de forma a direcionar seus empregados?



Regimento Interno

O Regimento interno é um documento com normas a serem seguidas pelos empregados e as possíveis punições pelo descumprimento.

Funciona como uma lei dentro da empresa, sendo reconhecido pelo judiciário desde que não ofenda os direitos dos empregados.

Dentre outros assuntos pode conter:

- Controle de horário;
- Folgas;
- Uso de celular;
- Uso do uniforme;
- Entrega de atestados médicos;
- Sigilo e confidencialidade, etc.

Contrato de Trabalho

Elaborar o contrato de trabalho é uma tarefa muito importante, pois há uma série de regras a se seguir para que o contrato tenha validade legal.

- Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego.
- Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
- Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Cota de Aprendizagem

Art. 429 da CLT:

“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

(...)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.”



Cota de Aprendizagem

Obrigatoriedade de contratação de aprendizes - Instrução Normativa 97 de 30/07/2012 – Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Estão legalmente dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem:

- As microempresas e empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Simples Nacional;
- Entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional e contrate aprendizes na forma do art. 431 da CLT.



Buscas

- Descrição
- Histórico de Ocupações
- Características de Trabalho**
- Áreas de Atividade
- Competências Pessoais
- Recursos de Trabalho
- Participantes da Descrição
- Relatório da Família
- Relatório Tabela de Atividades
- Conversão

Fale com a CBO

Esplanada dos Ministérios
Bloco F - CEP: 70059-900
Brasília - DF

Central de Atendimento CBO: 158

Telefone: (61) 2031-6000

Descrição

4110 :: Agentes, assistentes e auxiliares administrativos

Títulos

4110-05 - Auxiliar de escritório

Auxiliar administrativo, Auxiliar de compras, Escriturário

4110-10 - Assistente administrativo

Agente administrativo, Assistente administrativo sindical, Assistente de compras, Assistente de escritório, Assistente técnico - no serviço público

4110-15 - Atendente de judiciário

4110-20 - Auxiliar de judiciário

4110-25 - Auxiliar de cartório

4110-30 - Auxiliar de pessoal

Apontador de cartões de ponto

4110-35 - Auxiliar de estatística

Controlador de estatística

4110-40 - Auxiliar de seguros

Auxiliar técnico de seguros

4110-45 - Auxiliar de serviços de importação e exportação

Auxiliar de tráfego de exportação e importação, Conferente de documentação de importação e exportação, Conferente de exportação

4110-50 - Agente de microcrédito

Agente de microfinanças, Assessor de microcrédito, Assessor de microfinanças, Coordenador de microcrédito

Formação e experiência

Para o acesso às ocupações dessa família ocupacional requer-se o ensino médio completo, um a dois anos de experiência profissional e para algumas das ocupações, curso básico de qualificação. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5. 598/2005.

Formação e experiência

Para o exercício profissional requer-se formação em nível superior em tecnologia em Construção Civil ou Engenharia Civil e registro no CREA, sendo frequente os profissionais portadores de títulos de especialização e pós-graduação lato sensu. O exercício pleno da atividade ocorre, em média, após cinco anos de experiência, para engenheiros civis e em média até dois anos no caso dos tecnólogos.



Penalidades:

Multa de **1 salário mínimo por menor** contratado aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei (artigo 434 CLT).

Benefício Econômico:

Ausência de:

- Autuações administrativas (Ministério do Trabalho)
- Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC
- Ação Civil Pública.



Cota Pessoa com Deficiência

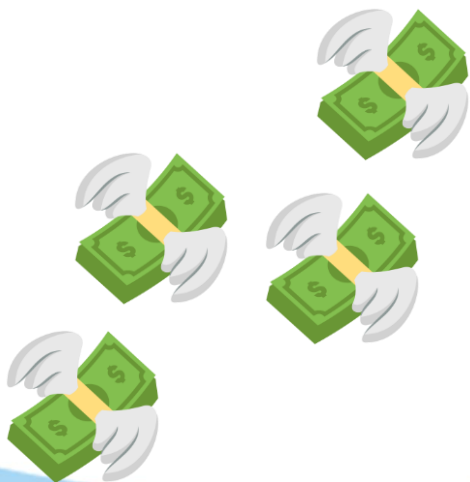
A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos, com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com portadora de deficiência habilitada, conforme quadro abaixo:

Nº DE EMPREGADOS	PORCENTAGEM DE VAGAS (%)
Até 200	2
De 201 a 500	3
De 501 a 1.000	4
Mais de 1.000	5

Cota Pessoa com Deficiência

Consequências do não preenchimento da cota:

- Reintegração do profissional dispensado caso a empresa não tenha, antes da dispensa, contratado substituto de condição semelhante;
- Multas que variam de R\$ 2.411,28 a R\$ 241.126,88 conforme Portaria ME nº 9, de 15 de janeiro de 2019.





CNAE Preponderante

ART. 72 DA INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 971, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2009

O enquadramento da atividade nos correspondentes graus de risco é de responsabilidade da empresa, e deve ser feito mensalmente, com base em sua atividade econômica preponderante, observados o código CNAE da atividade e a alíquota correspondente ao grau de risco, constantes do Anexo I desta Instrução Normativa, de acordo com as seguintes regras (...)

Considera-se **preponderante** a **atividade econômica** que ocupa, no estabelecimento, o **maior número de segurados** empregados e trabalhadores avulsos, observado que na ocorrência de mesmo número de segurados empregados e trabalhadores avulsos em atividades econômicas distintas, será considerada como preponderante aquela que corresponder ao maior grau de risco.

CNAE Preponderante

CNAE preponderante refere-se à atividade com o maior número de funcionários e não é necessariamente o CNAE principal da empresa.

É o CNAE que definirá a alíquota de 1%, 2% ou 3% de RAT que a empresa pagará.

 **X RAT = Anexo I da IN RFB 1027/2010.**

CNAE Preponderante

Exemplo:

CNAE 64.62-000 alíquota RAT = 3%

CNAE 82.11-300 alíquota RAT = 2%

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL

64.62-0-00 - Holdings de instituições não-financeiras

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS

10.91-1-02 - Fabricação de produtos de padaria e confeitaria com predominância de produção própria

46.39-7-01 - Comércio atacadista de produtos alimentícios em geral

47.11-3-02 - Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - supermercados

47.21-1-02 - Padaria e confeitaria com predominância de revenda

47.22-9-01 - Comércio varejista de carnes - açougues

47.89-0-02 - Comércio varejista de plantas e flores naturais

53.20-2-02 - Serviços de entrega rápida

56.11-2-01 - Restaurantes e similares

56.11-2-02 - Bares e outros estabelecimentos especializados em servir bebidas

56.20-1-04 - Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar

82.11-3-00 - Serviços combinados de escritório e apoio administrativo

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA

205-4 - Sociedade Anônima Fechada

Você sabe quais são os principais motivos de Processos Trabalhistas?



Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho

Ano de 2019 (Casos Novos - Até julho)

Ranking dos Assuntos



Fonte: <http://www.tst.jus.br/estatistica>



Rescisão do Contrato de Trabalho

Problemas com o cálculo e pagamento da rescisão do contrato de trabalho lideram o ranking de assuntos recorrentes.

Dentre eles destacamos:

- Verbas rescisórias;
- Multa art. 477 – pagamento em 10 dias;
- Aviso prévio;
- Multa de 40% do FGTS;
- Férias;
- Saldo de salário.



Pagamento de Horas Extras

O excesso de horas extras, além de onerar a folha de pagamento mensal e seus reflexos (DSR, FGTS, INSS, médias para férias, décimo terceiro e aviso prévio) podem gerar passivo pelo descumprimento da legislação.

O excesso de horas extras pode indicar também falta de processos para produtividade do trabalho, e/ou deficiência no planejamento e na definição de políticas internas que visem aumentar o aproveitamento das horas trabalhadas.



Pagamento de Horas Extras

Principais conseqüências das horas extras:

- Diminuição do rendimento na jornada normal;
- Aumento de riscos de segurança / acidentes de trabalho;
- Aumento de ansiedade, estresse e perda de qualidade de vida;
- Ampliação do Turnover da empresa;
- Aumento de absenteísmo e pedidos de licenças médicas;
- Dependência financeira de funcionários em relação às horas extras;
- Perda da qualidade das horas trabalhadas;
- Problemas com legislação trabalhista.



Pagamentos Extra Folha

Integração dos pagamentos efetuados extra oficialmente.

Muitas empresas ainda pagam parte dos salários extra oficialmente, ou seja, os valores não transitam em folha de pagamento, portanto, não são considerados nos pagamentos os reflexos trabalhistas, recolhimentos previdenciários e depósitos fundiários;

Muitas empresas ainda manipulam os cartões de ponto ou simplesmente não pagam as horas extras laboradas pelos empregados. Estes por sua vez arquivam todo o tipo de prova referente à ausência do pagamento em questão.

Atividades Insalubres

O trabalho insalubre é aquele realizado em condições que expõem o funcionário a agentes nocivos à saúde acima dos limites tolerados – em função da natureza, intensidade ou tempo de exposição.

Assim, funções que apresentem riscos recebem adicional de insalubridade sobre o salário, podendo variar entre 10%, 20% e até 40% para o grau máximo.

As empresas devem estar atentas a essa questão e sempre seguir o que rege a legislação e a convenção coletiva para evitar custos com reclamatórias.

Dano Moral

O assédio moral consiste na exposição prolongada, frequente e repetida de funcionários a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Ele ocorre de modo direto (por meio de acusações, insultos e humilhações públicas, por exemplo) e de modo indireto (por meio de divulgação de boatos de funcionários, por exemplo), de forma a humilhar, ridicularizar, amedrontar ou inferiorizar o empregado, podendo afetar negativamente sua saúde física e psicológica.



Dano Moral

É importante tratar a todos com respeito e promover treinamentos e desenvolvimento dos líderes continuamente a fim de evitar excessos no tratamento, resguardando a empresa de possíveis indenizações por danos morais.

O RH é fundamental nesse processo e deve ajudar na criação de políticas internas que inibam comportamentos inadequados e orientar adequadamente as lideranças.

Intervalos para descanso

Ausência de horário de intervalo para descanso:

Muitos empregados não registram o horário de intervalo para descanso ou efetuam descanso inferior a 1 hora e as empresas não remuneram seus empregados por esse trabalho.

Ausência de intervalo entre jornadas:

Geralmente as empresas que praticam o excesso de jornada, por consequência possuem o risco em questão, uma vez que não respeitam o horário de intervalo de 11 horas entre jornadas.

Gestão de SST



Gestão de SST

- ✓ Compatibilização das Atividades com o Cargo;
- ✓ Realização dos ASO's;
- ✓ Elaboração/atualização dos programas e laudos: PPRA, PCMSO, LTCAT, AET;
- ✓ Gestão de afastamentos;
- ✓ Fornecimento e Controle de EPI (C.A.!) ;
- ✓ Exposição à Agentes Nocivos e Áreas Perigosas;
- ✓ Treinamentos e Capacitações – NR's;
- ✓ Informações do local onde está ocorrendo a Prestação do Serviço – PPRA do Tomador.



Dúvidas?

Contato com a Palestrante

Ariane da Penha Mendonça

Email: ariane@ensicon.com.br

Telefone +55 27 99835-4432



Conheça nossos cursos
acessando www.ensicon.com.br



@EnsiconConsultoria



@ariane.mendonca



Ensicon Contabilizando
Conhecimento

**Agradecemos
sua
participação!**