

ROTINAS RECURSOS HUMANOS

Rotinas
Admissões
Demissões
Ocorrências periódicas
Disposições Finais

Elaborado por:-



DINAMICA CONTABIL LTDA

Rua Virgilio Malta nº 8-32

Centro – CEP 17015-220

Bauru/SP

Fone (14) 3234-4362

www.dinamicacontabil.adm.br

Abordando as Rotinas Admissionais



- RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
 - Publicação da Vaga (Jornais, internet, etc.)
 - Recebimento e análise curriculum vitae
 - Contato prévio via telefone/e-mail
 - Recrutamento, seleção e integração

Recrutamento e Seleção

Abordar os seguintes pontos:

- Função
- Data Admissão
- Período de Contrato Experiência
- Opção Vale Transporte
- Horário de Trabalho
- Opção Sindical
- Qualificação cadastral e-Social Portal da Previdência Social:

<http://consultacadastral.inss.gov.br/Esocial/pages/index.xhtml;jsessionid=JhSphRGGq1nY9Gq7kBMTsGzrzvfGwRm6FJ1Jxy7JnIJDJvX2jhrC!1962611875o>

TODA ADMISSÃO DEVERÁ SER PREVIAMENTE COMUNICADA, 02 (DOIS) DIAS ANTES DO INÍCIO DOS TRABALHOS DO EMPREGADO NA EMPRESA – EXIGÊNCIA e-Social.



Candidato Aprovado

Ao candidato aprovado, deve ser solicitado toda a documentação abaixo:

- Uma foto 3x4
- RG (Carteira de Identidade)
- Carteira de Trabalho
- CPF (Cadastro Pessoa Física / Receita Federal)
- Título de Eleitor
- Cadastro PIS (ou anotação na Cart. Trabalho)
- Carteira de Reservista
- Carteira de Habilitação (CNH)
- Certidão de Casamento
- Certidão de Nascimento de filhos menores de 14 anos
- Boletim Escolar Filhos menores de 14 anos
- Carteira de Vacina de filhos menores de 14 anos
- Comprovante de endereço completo
- Atestado admissional
- Qualificação prévia e-Social



Folha-Web Contador Online



- Via sistema Contador Online (Folha-Web) é armazenado o histórico dos dados requisitados, dispensando planilhas apartadas, evitando redundância mensagens eletrônicas, otimizando e assegurando dados/prazo das requisições das variáveis, afastamentos, atestados, solicitações de férias, rescisões e admissões, isto para fluidez e rapidez nos atendimentos e processos, assim conseguirmos atender os prazos do e-Social
- O acesso está disponível no portal www.dinamicacontabil.adm.br com ID, Login e senha da empresa

Registro Ponto

Cartão manual individual (prenotação diária)

Apuração mensal das rubricas

Ou através de extrato eletrônico / biométrico para integração na folha

Nº ORDEM		EMPRESADOR OU FAZENDA SOCIAL					
ATIVIDADE ECONÔMICA		CNPJ					
ENGENHEIRO							
EMPREGADO							
MÊS		ANO					
Nº ZONE		Nº REG.		PLAÇÃO			
Nº REG. TRAB.		ENTRADA	INTERVALO P/ REFECÇÃO		SADA	REP. SEMAN.	
1ª QUINZENA							
HORAS MOMENTOS	MANHÃ		TARDE		EXTRA		HORAS EXTRAS
	ENTRADA	SADA	ENTRADA	SADA	ENTRADA	SADA	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
<small>POIS TERMOS DA PORTARIA Nº 3.162, DE 06/09/82 E 3.061, DE 11/04/84, O PRESENTE CARTÃO DE PONTO, SUBSTITUI O QUADRO DE HORÁRIO DE TRABALHO INCLUSIVE O DE MENORES.</small>							



Abonos e Faltas



- **CLT DECRETO-LEI N.º 5.452/43**

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III - por 5 (cinco) dias, consecutivos em caso de nascimento de filho para homens;
- IV - por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

Abonos e Faltas



Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

-VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

- VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

-VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

- IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Férias Anuais



- **CLT DECRETO-LEI N.º 5.452/43**

Art. 129. Todo empregado terá, anualmente, direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Art. 130. O direito a férias é adquirido após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho.

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

NECESSÁRIO CONTROLE DE FÉRIAS COLABORADORES / ESCALA

Férias Anuais



Mediante acordo com o funcionário, podem ser divididas em **03** períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a **14 dias** corridos e os demais não poderão ser inferiores a **5 dias** corridos, cada um.

Continuam sendo de 30 dias o período aquisitivo

A venda de 10 dias permitida, independente da idade do trabalhador.

É vedado início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Auxílios



- **Auxílio Doença (Art. 476 CLT)**

Duvidas:- http://www.dataprev.gov.br/servicos/auxdoe/auxdoe_ajuda_req.htm

- 1 - Parecer da Perícia Médica atestando a incapacidade física e/ou mental para o trabalho ou para atividades pessoais (afastamento superior a **15 dias**);
- 2 - Comprovação da qualidade de segurado; e
- 3 - Carência de no mínimo 12 contribuições mensais;

- **Auxilio Maternidade**

Duvidas:- http://www.dataprev.gov.br/servicos/salmat/salmat_ajuda_req.htm

- Em função da alteração introduzida pela Lei 10.710/2003, o salário-maternidade da segurada empregada, desde 01/09/2003 deverá ser pago diretamente pela Empresa Empregadora, exceto nos casos de adoção/guarda judicial

Auxílios



- **Comunicado Acidente do Trabalho**

Duvidas:- <http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>

Todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. A assistência ao comunicado à Unidade de Saúde/Assistência Social deverá ocorrer num prazo máximo de **24 horas** após o acidente.

Feriados

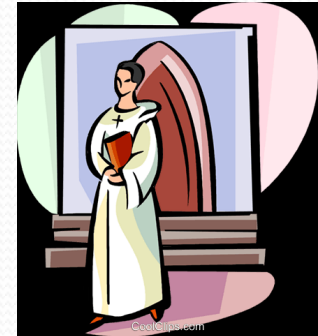


- **Lei nº 9.093/1995 combinada com a Lei nº 9.335/1996, são considerados:**

I - feriados civis:

- a) os declarados em Lei federal;
- b) a data Magna do Estado, fixada em Lei estadual;
- c) os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em Lei municipal;

Feriados



Feriados religiosos: os dias de guarda, declarados em Lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a sexta-feira da Paixão.

Ressaltamos que inexistente qualquer dispositivo na legislação federal, considerando qualquer dia de Carnaval como feriado.

Para que ocorra tal evento (declaração dos dias de Carnaval como feriado), deverá haver lei municipal que assim o considere.

INDENIZAÇÃO ALIMENTAÇÃO DIFERENCIADA QUANDO TRABALHADO

Advertências / Justa Causa

CLT Art. 482 JUSTA CAUSA

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;





Advertências / Justa Causa

- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

MODELOS DISPONÍVEIS EM:- <http://www.dinamicacontabil.adm.br/upload/advert.doc>

Contratos de Trabalhos



- **Contrato de Experiência** CLT Art. 443 item "c)" (prazo determinado)
Pode-se optar por 30, 45, 60 ou 90 dias, com prorrogação do prazo por igual período, limitado a 90 dias.
- **Contrato prazo Indeterminado** CLT Art. 452
- **TRABALHO INTERMITENTE** *Lei 13.467/2017*
Restrita ao varejo e ao setor de serviços. O trabalhador poderá ser contratado para atuar por períodos, recebendo pelas horas ou dias trabalhados e para mais de um empregador. Ficam assegurados as férias, FGTS, 13º salário e Previdência. Nesse caso, não há opção de receber o seguro desemprego. O empregador deverá avisar o empregado com três dias de antecedência e informar o valor pago pela hora trabalhada, que deve ser equiparado ao salário pago para os demais trabalhadores de mesma função. Já o empregado terá um dia útil para responder se aceita ou não a proposta. Caso uma das partes não cumpra o acordado em contrato, há multa de 50% do valor da remuneração combinada para o período.
- **HOME OFFICE OU TELETRABALHO** *Lei 13.467/2017*
É aquele prestado fora das dependências do empregador. Deve ser pactuado por escrito, e o funcionário não está submetido ao controle de jornada. Gastos, uso de equipamentos próprios, controle da produtividade e outros pontos devem ser formalizados no contrato. O empregador deverá instruir os empregados sobre precauções para evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Contribuições Sindicais



- **Contribuição Confederativa Colaboradores**

CF Art. 8º item V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato – (renuncia escrita);

Clausula 16 Parágrafo 1º (1,25% da remuneração)

Forma e prazo de contribuição

- **Contribuição Sindical Anual**

Opcional e desde que haja autorização prévia e expressa (Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017)

Rescisões de Contrato de Trabalho



Aviso Prévio (comunicação do rompimento contratual)

a) **Aviso indenizado/imediat** (Comunicação efetuada pela empresa/empregador)

Modalidade de dispensa sem justa causa, com rompimento do contrato imediato e aviso pago para o trabalhador/empregado em rescisão/indenizatório;

O empregador terá que pagar multa GRRF de 50% sobre o saldo do FGTS (40% a partir de 01/2020)

Garante direito a saque do FGTS (valor depositado + 40% saldo GRRF) e conforme o histórico do empregado, saque ao Seguro Desemprego;

b) **Aviso cumprido/trabalhado** (Comunicação efetuada pela empresa/empregador)

Modalidade de dispensa sem justa causa, com rompimento do contrato com o trabalhador em 30 dias da data do início do aviso prévio, sendo pago ao trabalhador em forma de salário na rescisão;

O empregador terá que pagar multa GRRF 50% sobre o saldo do FGTS (40% a partir de 01/2020)

Garante direito a saque do FGTS (valor depositado + 40% saldo GRRF) e conforme o histórico do empregado, saque ao Seguro Desemprego;

c) **Pedido de demissão imediata/indenizada** (Comunicação efetuada pelo trabalhador)

Modalidade de rompimento de contrato a pedido do trabalhador sem justa causa, com interrupção imediata e aviso descontado/indenizado do trabalhador em rescisão;

O empregador **não** terá que pagar multa GRRF de 50% sobre o saldo do FGTS (40% a partir de 01/2020)

Não garante direito a saque do FGTS e Seguro Desemprego;

Rescisões de Contrato de Trabalho



e) **Pedido de demissão cumprida/trabalhada** (Comunicação efetuada pelo trabalhador)

Modalidade de rompimento de contrato a pedido do trabalhador sem justa causa, com interrupção do trabalhador em 30 dias da data do início do aviso prévio, sendo pago ao trabalhador em forma de salário na rescisão;

O empregador **não** terá que pagar multa GRRF de 50% sobre o saldo do FGTS (40% a partir de 01/2020)

Não garante direito a saque do FGTS e Seguro Desemprego;

f) **Acordo Mútuo** (Comunicação efetuada de forma mútua)

Modalidade de rompimento de contrato de forma mútua, com interrupção do trabalhador em 15 dias se cumprido aviso, ou, se indenizado, os 15 dias de aviso prévio serão pagos em rescisão, tendo data do início do aviso prévio em seu termo;

O empregador terá que pagar multa GRRF de 20% sobre o saldo do FGTS.

O trabalhador saca 80% do valor do FGTS e nesse caso, não há opção de receber o seguro desemprego;

Pontos a observar



Observações para cálculo rescisório:

- 1- Verificar a idade do trabalhador (*maiores de 50 anos e 5 anos de vínculo possuem direito a garantia de aposentadoria*);
- 2- Verificar a data base da categoria (*30 dias que antecedem garante direito a mais uma rubrica salarial caso a rescisão caia nesta vacância temporal*);
- 3- Verificar quantos anos de casa o trabalhador possui (*aviso especial adicional 3 dias por ano completo*);
- 4- Verificar PA férias (se liquidado);
- 5- Verificar afastamento (*se houve e qual período, se superior a 6 meses perde o direito à proporção das férias*);
- 7- Verificar as variáveis/rubricas a serem lançadas na rescisão;

Documentos rescisão



- a) Extrato do FGTS para fins rescisórios (quando dispensa)
- b) Aviso Prévio (devidamente assinado pelas partes)
- c) Atestado Médico Demissional
- d) Termo de Rescisão do Contrato Trabalho e Termo de Homologação do Contrato de Trabalho;
- e) CTPS (anotação baixa/atualização salarial/férias/afastamentos) – dispensado se CTPS-web e comunicação e-Social
- f) Livro Empregado (anotação baixa / atualização salarial / férias / afastamentos) – dispensado se comunicado e-Social
- g) GRRF Multa FGTS (quando dispensa)
- h) Seguro desemprego (quando dispensa)
- i) Chave conectividade (quando dispensa)
- j) Comprovante depósito do líquido da rescisão;
- k) Comprovante de adiantamento salarial (limitado a 40% salário)