



Departamento Pessoal

Módulo 1

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

• 1.1 Formas de Trabalho.....	10
• 1.2 Admissão de Empregados.....	11
• 1.2.1 Documentos Obrigatórios por Parte do Empregador.....	13
• 1.2.1.1 Registro do Empregado.....	13
• 1.2.1.2 Carteira de Trabalho.....	14
• 1.2.1.3 CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.....	15
• 1.2.1.4 Opção pelo FGTS.....	15
• 1.2.1.5 Ficha de Salário Família.....	16
• 1.2.1.6 Declaração de Dependentes para fins de IRRF.....	18
• 1.2.1.7 Declaração para fins de Controle e Concessão de Vale-Trans porte.....	19
• 1.2.1.8 Exame Médico.....	20
• 1.2.2 PIS/PASEP.....	20
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	21
• Exercícios	21

CAPÍTULO 2

• 2.1 Contrato de Trabalho	23
• 2.1.1 Contrato de Experiência	24
• 2.1.2 Outros Contratos.....	27
• 2.1.3 Deficientes Físicos.....	28
• 2.1.4 Segurado Aposentado	28
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	28
• Exercícios	29

CAPÍTULO 3

• 3.1 Jornada de Trabalho	31
• 3.1.1 Jornada de Trabalho do Menor.....	32
• 3.1.2 Intervalos nas Jornadas.....	32

- 3.1.3 Quadro de Horário de Trabalho 33
- 3.1.4 Compensação e Prorrogação de Horas 35
- 3.2 Descanso Semanal Remunerado 37
- **Trabalho de Desenvolvimento Prático** 37
- **Exercícios** 38

CAPÍTULO 4

- 4.1 Folha de Pagamento..... 40
- 4.2 Salário e Remuneração 41
- 4.3 Pró-labore 41
- **Trabalho de Desenvolvimento Prático** 42
- **Exercícios** 43

CAPÍTULO 5

- 5.1 Horário Noturno 46
- 5.1.1 Intervalo 46
- 5.1.2 Trabalho Noturno da Mulher 47
- 5.1.3 Trabalho Noturno do Menor 47
- 5.2 Adicional Noturno 47
- 5.2.1 Cessão do Direito 47
- 5.2.2 Descanso Semanal Remunerado – Adicional Noturno 47
- 5.2.3 Descanso Semanal Remunerado – Hora Extra Noturna 48
- 5.2.4 Férias 48
- 5.2.5 13º Salário..... 49
- 5.2.6 Aviso Prévio Indenizado..... 49
- 5.3 Adicional de Insalubridade 50
- 5.3.1 Trabalho Insalubre do Menor 51
- 5.4 Adicional de Periculosidade 51
- 5.4.1 Trabalho Perigoso do Menor..... 52
- **Trabalho de Desenvolvimento Prático** 52
- **Exercícios** 54

CAPÍTULO 6

• 6.1 Horas Extras	56
• 6.1.1 Integração ao Salário	57
• 6.1.2 Trabalho da Mulher	57
• 6.1.3 Trabalho do Menor	57
• 6.1.4 Serviço Externo	57
• 6.1.5 Cargo de Confiança	57
• 6.1.6 Hora Extra Noturna	58
• 6.1.7 Hora Extra Insalubre e Perigosa	58
• 6.1.8 Descanso Semanal Remunerado – Horas Extras	58
• 6.2 Comissão	59
• 6.2.1 Descanso Semanal Remunerado - Comissões	59
• 6.3 Diárias	59
• 6.4 Salário Família	59
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	60
• Exercícios	30

CAPÍTULO 7

• 7.1 Descontos	63
• 7.1.1 Contribuição do INSS	63
• 7.1.2 Adiantamento	63
• 7.1.3 Vale-Transporte	64
• 7.1.4 Descanso Semanal Remunerado	64
• 7.1.5 Pensão Alimentícia	64
• 7.1.6 Faltas e Atrasos	65
• 7.1.7 Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF	65
• 7.1.8 Outros Descontos	66
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	66
• Exercícios	67

CAPÍTULO 8

• 8.1 Organização Sindical	71
• 8.1.1 Dissídio Coletivo	72
• 8.1.2 Contribuição Sindical	72
• 8.1.3 Contribuição Confederativa	74
• 8.1.4 Contribuição Associativa	75
• 8.2 Prazo para pagamento da Folha	75
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	75
• Exercícios	75

CAPÍTULO 9

• 9.1 GPS – Guia da Previdência Social	77
• 9.1.1 GFIP/SEFIP	77
• 9.1.1.1 Meio de Comprovação	78
• 9.1.1.2 Base Legal	79
• 9.1.1.3 Objetivos	79
• 9.1.1.4 GFIP sem movimento	80
• 9.1.1.5 Penalidades	81
• 9.1.1.6 SEFIP	82
• 9.2 FAP – Fator Acidentário Previdenciário	82
• 9.3 Conectividade Social	84
• 9.3.1 Como Obter a Certificação Digital?	85
• 9.3.2 Documentação	85
• 9.4 CAGED	86
• 9.5 RAIS – Relação Anual de Informações Sociais	89
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	90
• Exercícios	90

CAPÍTULO 10

• 10.1 13º Salário.....	92
• 10.1.1 Quem tem direito?	93
• 10.1.2 Natureza Jurídica.....	95
• 10.1.3 Cálculo	97
• 10.1.4 Pagamento / Prazos	98
• 10.1.5 O que integra o 13º Salário.....	102
• 10.1.6 Encargos sobre o 13º Salário	106
• Trabalho de Desenvolvimento Prático	107
• Exercícios	107

1.1 Formas de Trabalho

Empregador: A CLT conceitua o empregador no seu art. 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Empregado: Empregado é todo trabalhador que presta serviço para outrem sob subordinação, de forma não eventual, com requisito da personalidade e mediante salário, conforme definido no art. 3º da CLT.

Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.



Desta forma, EMPREGADO é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário.

Estágio Profissional: A Lei 11.788/2008, que revogou a Lei 6.494/77, estabeleceu novas normas quanto à contratação de estudantes na condição de estagiários.

Somente os alunos matriculados regularmente em instituições de ensino público e particular, de educação superior, de educação profissional, do ensino médio e de educação especial poderão ser considerados estagiários, os quais deverão desenvolver atividades nas empresas desde que relacionadas à sua área de formação.

A mera rotulação de estagiário não impede o reconhecimento da condição de empregado. É preciso preencher os requisitos legais para que o contrato de estágio seja legalmente válido.

2.1 Contrato de Trabalho

Está configurada a existência do contrato de trabalho toda às vezes em que uma pessoa física se obriga a prestar serviços não eventuais a outro (pessoa física ou jurídica), estando a esta subordinada hierarquicamente mediante o pagamento de uma contraprestação, a que se denomina “salário”.

Há três modalidades de contrato de trabalho. Vejamos:

Contrato por prazo indeterminado: É a regra geral de contratação, onde não se determina, por ocasião da celebração do contrato, um prazo ou condição para a sua cessação.

O empregado é contratado para prestar serviços ao seu empregador por um período indeterminado de tempo, inexistindo, desta forma, previsão expressa para o término da relação empregatícia.

Contrato por prazo Determinado:

Esta modalidade de contrato de trabalho determina haver em seu teor, o efetivo início da prestação de serviços por parte do empregado, bem como, estará previsto também o seu término. que o contrato de trabalho por prazo determinado, poderá ser celebrado em casos de substituição de empregado afastado por férias, doença, etc., ou execução de um trabalho eventual.

Além disso, o contrato de trabalho por prazo determinado, somente poderá ser prorrogado uma única vez, e não poderá ultrapassar dois anos no total de seu tempo de duração (artigo 445 da CLT).

3.1 Jornada de Trabalho

A partir da Constituição Federal, promulgada no ano de 1934, a jornada de trabalho, passou a ser de, no máximo 08 (oito) horas diárias, tendo este assunto pouco se modificado de lá para cá.

Apenas a Constituição Federal de 1988, modificou a jornada de trabalho semanal que era de 48 (quarenta e oito) horas, para 44 (quarenta e quatro) horas.

Jornada de trabalho, nada mais é, do que a quantidade de horas diárias em que o empregado fica à disposição do empregador.

Pelo nosso ordenamento jurídico, os trabalhadores não podem ultrapassar os limites de:

- 08 (oito) horas de trabalho diárias;
- 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- 220 (duzentos e vinte) horas mensais.



Demonstrando:

Semana = 7 dias

Mês = 30 dias

Logo: 220h : 30 dias = 7,33h

Semana = 5 dias úteis + sábado

5 dias X 8h = 40h

Sábado = 4h

Logo: 44h semanais

44h semanais X 5 semanas = 220h mensais

Como não poderia deixar de ser, há exceções. Há funções que por suas próprias características, desgastam mais o ser-humano, e, por isso, a quantidade de horas que o empregado exercente destas funções, deverão ter sua jornada reduzida para 06 (seis) horas diárias. A título de exemplo, podemos citar os ascensoristas, as telefonistas, os datilógrafos, digitadores, etc. De acordo com o Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada normal de trabalho somente poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, desde que não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, computando-se a jornada normal e extraordinária.