

# CARTILHA TIRA-DÚVIDAS

TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

2.0



## ORCONTEC

*Organização Contábil Cordeiro*

Informações importantes que oportunizam uma melhor compreensão da relação entre empregador e empregado.

## **ESCRITÓRIO CONTÁBIL ORCONTEC LTDA**

**ORCONTEC – ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL CORDEIRO**

Outubro/2020

Proibida a reprodução total ou parcial, por quaisquer meios, sem autorização de ORCONTEC – ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL CORDEIRO. Permitida a transcrição, desde que citada a fonte.

### **INFORMAÇÕES DE CONTATO**

ORCONTEC – Organização Contábil Cordeiro

Av. Colonizador José Bianchini, 467 - Centro – Marcelândia/MT

Telefone: (66) 3536-1265 / (66) 3536-1658

WhatsApp: (66) 99664-9762

contato\_orcontec@hotmail.com

www.orcontecweb.com.br

### **CONTADORES RESPONSÁVEIS**

HUGO MARCEL CORDEIRO

MARCELO RICARDO CORDEIRO

## Introdução

Esta cartilha foi elaborada por ORCONTEC – Organização Contábil Cordeiro, com o intuito de fornecer à seus clientes informações importantes sobre as relações trabalhistas.

A legislação trabalhista e previdenciária vem sofrendo diversas atualizações nos últimos tempos, bem como, com a intenção de aumentar a eficácia das fiscalizações, o fisco também vem melhorando suas ferramentas, desta forma, desenvolvemos esta, que é a segunda cartilha sobre o assunto, para que o empregador tenha consciência de suas obrigações, evitando penalidades e consequentemente reduzindo os gastos operacionais.

Empresário(a), empreendedor(a) e produtor(a) rural, com o propósito de desmistificar a contabilidade, colocamos de forma clara e simples, questionamentos e suas respectivas respostas sobre a relação entre empregador e empregado.

Neste trabalho não temos o objetivo de esgotar o assunto, pois a área trabalhista é muito ampla, complexa e mutante e por este motivo, necessita de acompanhamento frequente.

Ficamos a disposição para mais esclarecimentos sobre este e outros assuntos de nossa competência, o que poderá ser feito pessoalmente (Avenida Colonizador José Bianchini, 467, Centro, Marcelândia/MT), por e-mail (contato\_orcontec@hotmail.com), pelo nosso telefone (66 3536-1265/1658) ou pelo WhatsApp (66 99664-9762).

## **01. Quais as penalidades para aquele empregador que mantém seu empregado sem o devido registro?**

A microempresa ou empresa de pequeno porte que mantiver empregado sem registro nos termos da legislação específica, estará sujeita a multa, aplicada pelo Ministério do Trabalho, de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.

Para os demais empregadores, a referida penalidade é de no mínimo R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado sem registro, havendo ainda o acréscimo do mesmo valor em caso de reincidência.

Vale lembrar que, o lançamento e pagamento das multas descritas, não dispensam o empregador do pagamento de todas as demais verbas trabalhistas, tais como: férias, 13ºsalário, FGTS, dentre outras.

**Fonte:** Decreto-Lei nº. 5.452/1943.

## **02. Quais as consequências da suspensão do contrato de trabalho?**

Com a necessidade de proteger o emprego em decorrência da pandemia do COVID-19, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº. 936/2020, a qual foi convertida na Lei nº. 14.020/2020, trazendo a possibilidade de fazer a suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de salário e jornada de trabalho.

Contudo, a adoção destas medidas trazem algumas consequências não tão publicadas pelas mídias, que são:

#### a) ESTABILIDADE

O trabalhador que teve seu contrato de trabalho suspenso ou com redução da jornada de trabalho e salário, passa a ter garantia provisória de emprego durante o período em que a medida for adotada, e por igual período, após o encerramento da suspensão ou redução da jornada de trabalho e salário.

#### b) DIREITO AO 13º SALÁRIO

Não há nenhuma previsão legal específica sobre o pagamento do 13º salário para aqueles trabalhadores que tiveram seu contrato suspenso, contudo, é fato que o trabalhador tem direito à gratificação natalina caso tenha trabalhado quinze dias ou mais nos mês. Desta forma, pressupõe-se que o pagamento do 13º salário não seja devido para os meses em que o trabalhador teve seu contrato suspenso por mais de quinze dias, mas tal entendimento deve ser revisto pelo empregador.

**Fonte:** Lei nº. 14.020/2020; Decreto nº. 57.155/65.

### **03. A diarista deve ser registrada como empregada?**

A modalidade mais comum de pagamento ao trabalhador é a mensal, contudo, existe ainda o trabalhador diarista, o qual pode ter vínculo de emprego ou não.

Considera-se empregado, e tem direito a todas as verbas trabalhistas, aquele trabalhador pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário.

Porém, a interpretação da Lei Complementar nº. 150/2015 sugere que, caso o trabalhador preste serviços de “finalidade não lucrativa à pessoa ou à

família, no âmbito residencial destas” por menos de dois dias por semana, este não será considerado empregado.

**Fonte:** Decreto-Lei nº. 5.452/1943; Lei Complementar nº. 150/2015.

#### **04. Meu empregado quer se desligar da empresa, mas precisa sacar o FGTS. O que posso fazer?**

Vendo a prática ilícita de muitos empregados e empregadores, a Reforma Trabalhista trouxe a figura da Rescisão por Acordo.

Não devendo ser confundida com a rescisão sem justa causa, tampouco com o pedido de demissão, a Rescisão por Acordo dá a possibilidade de o trabalhador sacar 80% (oitenta por cento) do saldo de FGTS depositado em sua conta na Caixa Econômica Federal e gera a obrigação do pagamento de apenas 50% (cinquenta por cento) da multa rescisória do FGTS por parte do empregador.

É válido ressaltar que a Rescisão por Acordo não dá ao empregado, o direito de receber o Seguro Desemprego.

**Fonte:** Lei nº. 13.467/2017

#### **05. Posso conceder férias de menos de 30 (trinta) dias ao meu empregado?**

Sim. A Reforma Trabalhista de 2017 também trouxe a possibilidade de conceder férias ao empregado em até três períodos, desde que este esteja de acordo.

Para a concessão de férias em mais de um período, é necessário seguir a regra de que um dos períodos não poderá ser menor que quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco.

Outra alteração introduzida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela Reforma Trabalhista, é que fica “vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.  
Exemplos: Se o repouso semanal do trabalhador é no domingo, o período concessivo de férias deve iniciar até na quinta-feira. Se há um feriado na sexta-feira, o período concessivo de férias deve iniciar até na terça-feira.

**Fonte:** Decreto-Lei nº. 5.452/1943.

## **06. Tenho uma Microempresa, devo contratar empresas de saúde e segurança do trabalho?**

Depende. O Ministério do Trabalho define a obrigatoriedade da contratação de profissionais relacionados a saúde e segurança do trabalho de acordo com o grau de risco que cada atividade possui e com a quantidade de trabalhadores no estabelecimento, e não de acordo com o porte da empresa.

Desta forma, sugerimos que entre em contato conosco para que possamos avaliar cada caso isoladamente e passar a melhor orientação para a tomada de decisão com relação a este assunto.

Contudo, nada impede a contratação de profissionais da saúde e segurança do trabalho por empregadores que não estejam obrigados a tal. Isto só confirma a preocupação do empregador com a qualidade do ambiente trabalho de seus subordinados.

**Fonte:** Decreto-Lei nº. 5.452/1943; Norma Regulamentadora 4.

## **07. Quais são os exames que devo exigir do meu empregado?**

O empregador deverá arcar com os custos para a realização de exames médicos quando da contratação, demissão do empregado e periodicamente de acordo com orientação do Ministério do Trabalho e de empresa de saúde do trabalho.

Para algumas funções, independente da atividade do empregador, o empregado também deverá fazer exames complementares, tais como exames toxicológicos no caso de motoristas profissionais.

Tais exames são obrigatórios e a falta destes sujeita o empregador a multa.

**Fonte:** Decreto-Lei nº. 5.452/1943.

## **08. O pagamento mensal das guias do MEI dá direito a aposentadoria ao empresário?**

Com a publicação da Reforma Previdenciária muitas questões relacionadas a aposentadoria foram alteradas, sendo assim, embora não haja nenhuma normativa específica sobre o assunto, para fins de aposentadoria, recomendamos que o MEI complemente sua contribuição mediante o recolhimento de mais 15% (quinze por cento) sobre um salário mínimo.

**Fonte:** Emenda Constitucional nº. 103/2019; Portaria SEPRT nº. 3.659/2020.

**Para maiores esclarecimentos, favor entrar em contato conosco:**

Escritório Contábil Orcontec LTDA

Avenida Colonizador José Bianchini, 467 – Centro – Marcelândia/MT

Telefone: (66) 3536-1265 / (66) 3536-1658

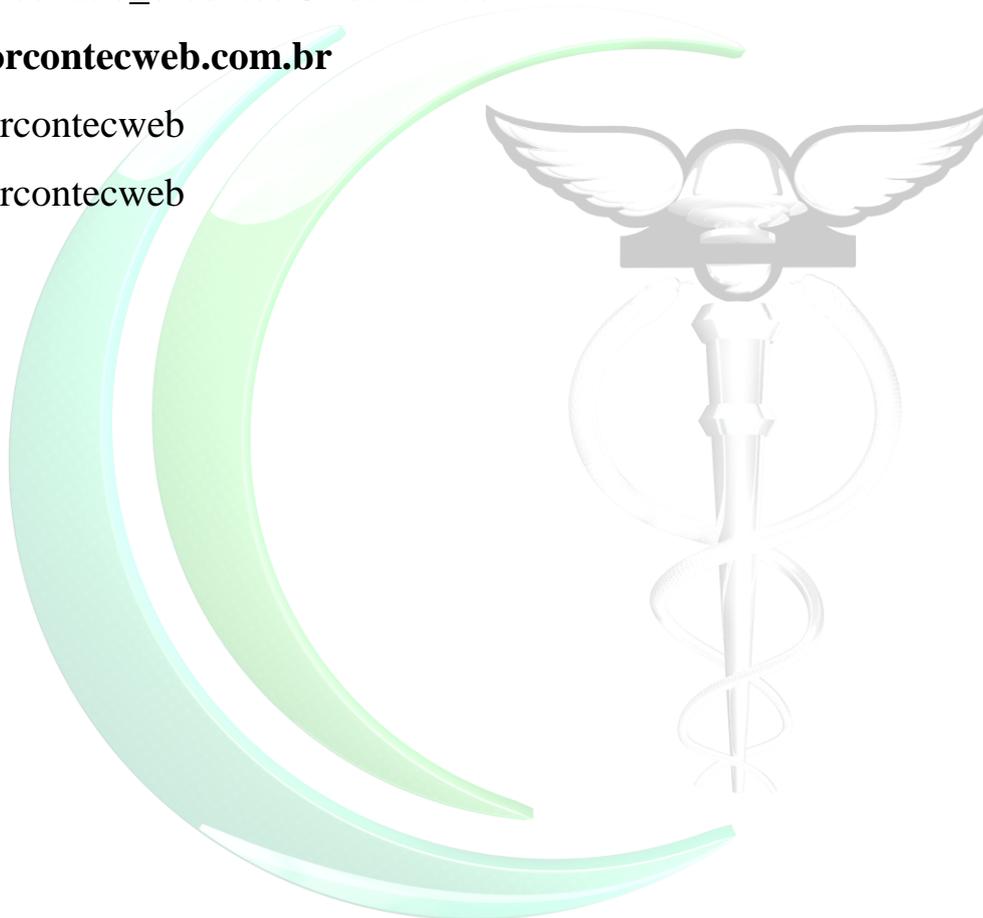
Celular: (66) 99664-9762 

e-mail: contato\_orcontec@hotmail.com

**[www.orcontecweb.com.br](http://www.orcontecweb.com.br)**

 @orcontecweb

 @orcontecweb





**ORCONTEC**  
*Organização Contábil Cordeiro*