



PRINCIPAIS MULTAS TRABALHISTAS

Como evitar que elas acabem
com o seu sonho de empreender?

SUMÁRIO



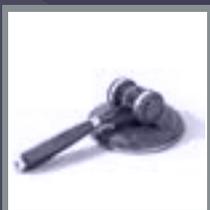
Introdução **3**



Não deixe que a burocracia tire o seu sono! **4**

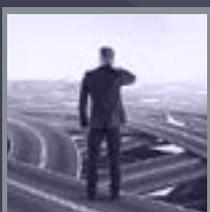


A prevenção é sempre a sua maior aliada **5**



Multas Principais **6**

- 1. Multa de 40% do FGTS **6**
- 2. Multa do Artigo 477 da CLT **7**
- 3. Multa do Artigo 467 da CLT **9**



Achou difícil? Não se desespere! **11**

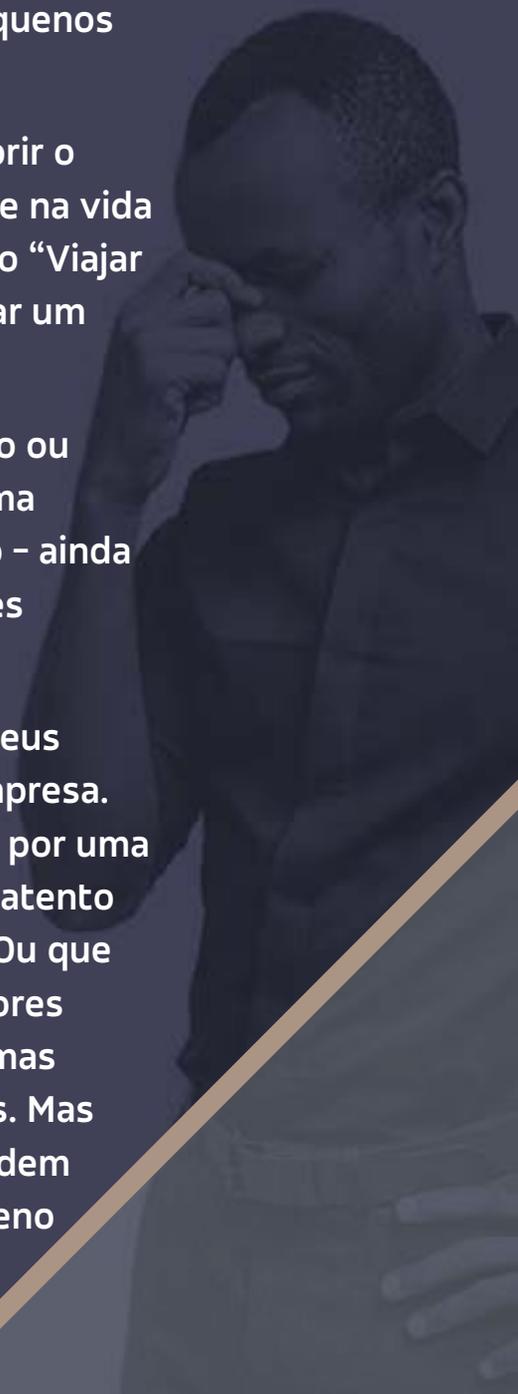
INTRODUÇÃO

Sabe-se que empreender está na lista dos sonhos de muitos brasileiros. Ser dono do próprio negócio, desenvolver produtos e serviços alinhados a seus gostos pessoais e ter um papel importante na economia local costumam ser os principais atrativos para os pequenos empreendedores.

Uma pesquisa de 2016 do SEBRAE, afirma que abrir o próprio negócio é o quarto sonho mais recorrente na vida dos brasileiros, perdendo apenas para itens como “Viajar pelo Brasil”, “Comprar a Casa Própria” e “Comprar um carro”.

Entretanto, o empreendedor que já é formalizado ou que pretende se formalizar – a fim de garantir uma maior estabilidade e crescimento de seu negócio – ainda precisa lidar com uma lista extensa de obrigações governamentais, fiscais e trabalhistas.

É comum que os empreendedores aprofundem seus conhecimentos na área central de atuação da empresa. É compreensível e necessário que o responsável por uma oficina mecânica, por exemplo, conheça e esteja atento às principais inovações na área automobilística. Ou que o dono de uma assistência técnica de computadores tenha conhecimentos aprofundados sobre sistemas operacionais como Windows, Linux, entre outros. Mas estes conhecimentos em uma área específica podem não ser suficientes para manter o negócio em pleno funcionamento.



NÃO DEIXE QUE A BUROCRACIA TIRE O SEU SONO!

Alguns dos maiores problemas enfrentados por pequenos empreendimentos podem estar associados às obrigações legais de uma empresa determinadas pelo governo, seja na esfera federal, estadual ou municipal. O não recolhimento de um simples imposto, por exemplo, pode lhe render multas altíssimas ou até mesmo significar o encerramento das atividades por um período. Basicamente, não prestar atenção nestes detalhes pode simplesmente matar o seu negócio.

Por isso, com este e-book você poderá ficar atento a alguns dos problemas trabalhistas mais comuns nas pequenas e médias empresas, podendo evitar que o sonho de ter a sua própria empresa seja prejudicado por multas e processos que podem ser evitados.

A PREVENÇÃO É SEMPRE A SUA MAIOR ALIADA

“Prevenir é melhor do que remediar”. Certamente, você já ouviu esta frase milhares de vezes ao longo da sua vida. Este é um ditado popular que faz parte do vocabulário e do imaginário brasileiro e que não poderia ser mais verdadeiro. Mas, ainda assim, seja por falta de conhecimento ou de atenção, é muito comum que tenhamos problemas por não nos atentarmos aos pequenos detalhes.

Na compra de produtos ou na contratação de serviços, por exemplo, é muito comum que algumas regras estejam descritas de forma jurídica, com termos e palavras que dificultam a compreensão de quem não é advogado ou da área jurídica. Entretanto, o fato de você não compreender 100% o que foi dito não o exime da responsabilidade ao assinar um contrato.

Dentro de uma empresa, no momento em que você contrata profissionais para compor a sua equipe, também há uma série de regras descritas



na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) que determinam como se dará esta relação de trabalho.

Em contrato, assinado pelo empregador e empregado, deve constar horários de entrada e saída, valor do salário, tempo de intervalo, data mensal de pagamento, cargo ocupado, etc. Da mesma forma, ambos devem cumprir o que está acordado, principalmente, o empregador que pode ser responsabilizado e multado por não cumprir as leis trabalhistas.

MULTAS PRINCIPAIS

1. Multa de 40% do FGTS

Todas as vezes que você empreendedor decide demitir um profissional sem justa causa, a CLT determina que você pague uma multa de 40%, tendo como base o valor disponível de saldo do FGTS daquele funcionário. Isso quer dizer se o funcionário José da Silva tem um saldo de R\$ 1.000,00 no mês em que foi desligado da sua empresa, você tem que, obrigatoriamente, pagar a ele R\$ 400,00 como multa.

Este valor é um direito do empregado e que



garante a ele certa segurança financeira. O FGTS é um Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O valor do saldo na conta de FGTS deve ser recolhido e depositado pela empresa contratante. O valor a ser depositado na conta vinculada do funcionário mensalmente é de 8% do salário bruto. Em casos de contrato de aprendizagem (menor aprendiz) este valor é reduzido.

Neste caso, por ser uma multa obrigatória em todos os casos de dispensa sem justa causa, ela não pode ser evitada.

2. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Ainda em relação aos casos de dispensa de funcionários, o Artigo 477 da CLT, da Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, diz que:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei n.13.467, de 2017)

Portanto, é importante ressaltar que é sua função, como empregador, avisar aos órgãos competentes sobre a demissão, além de realizar todos os cálculos relativos a salários, férias proporcionais, horas extras, adicionais de insalubridades e qualquer item relativo à rescisão do contrato.

Ainda, de acordo com o § 8º do artigo 477 da CLT, em caso de demissão e verificado que o empregador não observou o prazo de 10 (dez) dias para entrega de documentos e pagamento das verbas rescisórias, estará obrigado a pagar uma multa ao empregado equivalente ao último salário.

Neste sentido, você se lembra que ressaltamos que prevenir é melhor do que remediar? Pois bem, se você deixar para anotar e organizar essas informações apenas no momento da demissão, é bem possível que você se perca em meio a tantas regras e perca o prazo determinado para fazer o acerto de contas.

É neste momento que muitas empresas acabam perdendo dinheiro. Porque ao perder o prazo de pagamento, a empresa tem por obrigação cumprir com o pagamento de multas que incidem sobre o valor da rescisão. Isso significa menos dinheiro no fluxo de caixa ou falta de dinheiro para investir em melhorias do seu negócio. E convenhamos, você como empresário sabe que a falta de investimentos significa ficar estagnado, permanecer no mesmo lugar ou perder espaço para a concorrência. Por isso, faça constantemente o controle de entrada e saída, cálculos de salário, férias, sempre exija a entrega dos documentos atualizados dos funcionários, etc. Fique atento.

3. MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT

Cuidado com os cálculos e prazos de pagamento.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa

O cálculo de rescisão pode ser complexo. Isso ocorre, porque além de ser bom com os números, na hora do cálculo o profissional deve estar atento a diversas variáveis que influenciam o valor final. O cálculo errado, caso o empregado resolva levar a demanda até a justiça do trabalho, pode gerar multa de até 50%, se a parte incontroversa não for paga na 1ª audiência.

Por exemplo, um profissional que trabalha durante a noite na zona urbana tem direito a receber um adicional de 20% sobre a hora/trabalho, exceto se a Convenção Coletiva da Categoria estipular um percentual maior. Como descobrir o valor exato?

Da mesma forma, um funcionário que trabalhe em atividade que representa algum desgaste da sua saúde, tem direito a receber um adicional por insalubridade que varia entre 10%, 20% e 40%,

PASSO A PASSO BÁSICO PARA O CÁLCULO DE ADICIONAL NOTURNO:

1. Para saber o valor do adicional noturno, é preciso dividir o salário base mensal pela quantidade de horas contratuais trabalhadas em um mês.

2. Depois multiplique o valor da Hora Normal pelo Percentual do Adicional Noturno (20%).

Exemplo: Salário base mensal: R\$ 1.500,00. Horas contratuais de trabalho/mês: 220h.

CÁLCULO:

$R\$ 1.500,00 \div 220h = 6,8181$ (valor por hora comum) $\times 20\% = 1,362$ (valor do adicional noturno)

Agora multiplique R\$ 1,362 pela quantidade de horas noturnas trabalhadas no mês.

“Caso tenha trabalhado 180 horas noturnas multiplique por R\$ 1,362 e veja que o adicional noturno deverá ser de R\$ 245,16”

de acordo com uma classificação mínima, média e máxima de insalubridade. O valor deve ser calculado com base no Salário Mínimo Nacional ou base mais favorável definido em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva.

ACHOU DIFÍCIL? NÃO SE DESESPERE!

A boa notícia é que você pequeno empresário não precisa se preocupar com isso. O seu tempo é precioso e você precisa estar disponível para pensar em questões estratégicas do seu negócio como atendimento ao cliente, perspectivas de expansão, técnicas de vendas, como atingir o seu cliente em potencial e como fidelizar os clientes atuais.

Por isso, a FC Consultoria Trabalhista pode te ajudar com estas questões burocráticas ligadas a contratações, demissões, multas, impostos e qualquer outro assunto que envolva a relação entre empregado e empregador. Com uma equipe de especialistas em consultoria trabalhista e com mais de 16 anos de atuação, a FC pode realizar diagnósticos capazes de verificar o quanto a sua empresa pode economizar com ações simples na área trabalhista.

Entre em contato e agende uma visita.





www.fctrabalhista.com.br

