

PROCESSO DE ADMISSÃO DE MÃO DE OBRA





Índice

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

05 QUEM FAZ?

06 COMO FAZ?

12 QUANDO FAZ?

13 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

16 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Introdução

A contratação de funcionários é um dos principais processos do Departamento Pessoal. Isso porque, caso haja qualquer inconsistência documental, por exemplo, o empregador poderá sofrer sanções.



O que é?

Admissão é o processo para formalizar a contratação de um colaborador e tem a finalidade de autorizar a prestação de serviços do contratado.



Quem faz?

O empregador é o líder desse processo, mas o empregado e o escritório de contabilidade também participam.



Como faz?

Empregador: é o responsável pelo processo de recrutamento e seleção. Após a seleção do candidato, inicia-se o processo de admissão (formalização do contrato de trabalho).

O empregador é o intermediário entre o candidato e o escritório contábil. Para iniciar o processo de admissão o empregador deverá preencher o formulário [FICHA DE ADMISSÃO](#), que contém as informações necessárias para a formalização do contrato.

Após o preenchimento do formulário acima, é necessário recolher os documentos do empregado, digitalizar os documentos no formato PDF e enviar para o e-mail do nosso Departamento Pessoal.

O que preencho no campo “Empregador” e “Responsável”?

No primeiro campo pedimos que preencha o nome da empresa. No segundo campo, o responsável é o proprietário da mesma.

No campo horário de trabalho é preciso especificar a saída?

Sim, tanto a entrada quanto a saída são necessárias.

Em “Salário” preciso escrever por extenso?

Não, apenas a numeração completa (incluindo os centavos).

Qual formato deve ser preenchido o campo “Naturalidade”?

Pedimos que seja no formato Cidade/Estado. Ex: Niterói, RJ.

Número do RNE precisa ser preenchido por todos?

Não, esse campo é destinado aos estrangeiros que possuem Registro Nacional.

O que é o número da Carteira de Reservista?

É o documento destinado à funcionários do sexo masculino e é a comprovação de quitação com o serviço militar.

A lista dos documentos para admissão são:

- CPF;
- CTPS ou Carteira de Trabalho Digital preferencialmente;
- Título eleitoral;
- Comprovante do NIS|PIS;

- RG - Carteira de identidade;
- Comprovante de endereço;
- Comprovante de conta bancária;
- Certidão de nascimento do filho (salário-família);
- ASO admissional – Exame médico (físico ou eletrônico) previsto pela CLT art.168;
- Documento do enteado | menor tutelado (salário-família);
- Histórico escolar | Declaração de conclusão de ensino;
- Certificado de reservista | comprovante de alistamento militar (sexo masculino);
- Ainda, a depender do cargo ou função a ser exercida, o DP também pode solicitar outros documentos, como a CNH.

Documentos de dependentes

- Ficha do salário-família
- Declaração de encargos de família para fins do IRRF
- Termo de responsabilidade para concessão do salário-família

Observação importante: a documentação que será recolhida pelo empregador deverá ser enviada para o escritório de contabilidade por e-mail no formato PDF. Caso o empregado não possua a carteira de trabalho digital, entre em contato com o nosso escritório para evitar que se utilize a CTPS em papel.

Cuidados na contratação

O empregador deve ter atenção a alguns pontos importantes no processo de admissão e caso tenha dúvidas, **entre em contato com o nosso Departamento Pessoal.**

Desvio de função: quando um trabalhador é contratado para exercer um cargo, mas acaba sendo direcionado a tarefas frequentes que não condizem com a sua função. Art. 468 da CLT.

Equiparação Salarial: colaboradores que exercem a mesma função dentro de uma empresa devem receber também o mesmo salário. Art. 461 da CLT.

Piso Salarial: não fixar salário que não esteja em conformidade com o piso estipulado na Convenção da categoria. Para ter acesso à Convenção da categoria, solicite ao nosso Departamento Pessoal.

Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP): De acordo com o artigo 58, da lei nº 8.213/91, as empresas são obrigadas a fornecer

informações aos empregados expostos a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. O valor da multa em caso de descumprimento varia entre R\$1.812,87 a R\$181.284,63, sendo determinada de acordo com a gravidade da situação.

Quando faz?

Recomendamos que o contrato de trabalho seja formalizado antes do ingresso do empregado no estabelecimento do empregador.

Ressalta-se que não pode haver funcionário no estabelecimento do empregador que não esteja formalmente contratado.

Qual a penalidade pelo descumprimento?

Art. 29-A. O empregador que infringir o disposto no caput e no § 1º do art. 29 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022) Produção de efeitos

§ 1º No caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do artigo 41 e seu parágrafo único incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 vezes o valor-referência regional, dobrada na reincidência.

Art. 201 *(referente ao Exame Admissional art.168) - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.*

Art. 169. *Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

Quando o empregado sofre um acidente de trabalho, de acordo com os artigos 19 a 21 da lei nº 8.213/91, as companhias devem transmitir a CAT ao INSS, mesmo se o empregado não se afastar do trabalho. O prazo de envio deste evento no eSocial é o mesmo de apresentação da CAT, ou seja, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente, ou imediatamente em caso de falecimento do trabalhador. Caso não aconteça a entrega desse documento, a multa pode variar entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, podendo dobrar de valor em caso de reincidência.

Fundamentação Legal

Separamos abaixo alguns artigos da CLT que devem ser observados no processo de admissão.

Art. 2º da CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 29 da CLT: O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições

especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.

Art. 41 da CLT: Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo

Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Art. 168 da CLT: Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

1. A admissão;
2. Na demissão;
3. periodicamente.

Última atualização: janeiro/2025



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

