

Legislação Trabalhista Brasileira

o que você precisa saber
ao fazer negócios no Brasil

Nossa perspectiva quanto
aos negócios e representação
legal no Brasil nos permite
ajudar você e a sua empresa
a compreender o mercado
e a Legislação Trabalhista
brasileira.



O que você verá neste material?

Contratar profissionais não é simples. Implica em ter um excelente processo de recrutamento e seleção, compreender como reter talentos e, principalmente, na correta compreensão e cumprimento da legislação trabalhistas.

Empresas que vêm para o Brasil precisam saber sobre os direitos trabalhistas estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que definiu todas as normas que regem os modelos de vínculo trabalhista entre as empresas e seus funcionários.

Não cumprir essas normas pode proporcionar problemas em aspecto legal para a organização e, conseqüentemente, para os representantes legais. Por isso, compreender, mesmo que numa perspectiva macro, o funcionamento das normas trabalhistas é essencial para qualquer negócio que busca se estabelecer no Brasil.

Confira, a seguir, mais detalhes entre como funciona a regulação do trabalho no Brasil.

O que você verá neste material?

- 01** Regulação do trabalho no Brasil:
A CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas
- 02** A estrutura de Remuneração no Brasil
- 03** Impostos e as contribuições
sobre a Folha de Pagamento
- 04** Desligamentos e as suas principais
categorias em vigor
- 05** Estabelecendo vínculos de
trabalho com estrangeiros
- 06** Sindicatos e a sua relevância
nas relações de trabalho

CAPÍTULO 1

Regulação do trabalho no Brasil: A CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CAPÍTULO 1

Regulação do trabalho no Brasil

A CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

Em vigência desde 1943, a **Consolidação de Leis do Trabalho (CLT)** é a Lei que estabelece e regula as normas de relações trabalhistas no Brasil. Portanto, empresas brasileiras que mantêm vínculos empregatícios com indivíduos residentes no Brasil, de naturalidade brasileira ou não, estão subordinados, mediante o pagamento de um salário de recorrência específica, a seguirem as normas da CLT.

Ou seja, a CLT estabelece o funcionamento da jornada de trabalho, possibilidades e aplicabilidades das horas extras, controle de ponto, **FGTS (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço)**, férias individuais e coletivas, licenças e quaisquer outras regras cabíveis aos contratos de trabalho. Além disso, a CLT prevê, também, o funcionamento do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho em eventuais conflitos de interesse e possíveis penalidades.

Podemos destacar como as principais regras estabelecidas pela CLT, os seguintes pontos:

- 1. Carteira de Trabalho:** a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento que comprova os vínculos de contrato entre uma pessoa e uma empresa, registrando eventos como promoções, férias, desligamentos e contratações.
- 2. Salário:** determina os dias em que os colaboradores devem ser pagos, formas de pagamento e constituição do salário mínimo.
- 3. Jornada de trabalho:** a CLT define que o limite de horas trabalhadas não deve ser maior que 44 horas semanais, ou 220 horas mensais. A CLT determina também o funcionamento das horas extras, além de especificar o cálculo para pagamento dessas horas (de forma geral, o valor da hora extra corresponde a 50% da hora normal trabalhada).
- 4. Adicional noturno:** estabelece um acréscimo na remuneração para atividades realizadas entre 22h e 5h do dia seguinte.

- 5. Período de descanso:** determina o período de descanso entre duas jornadas de trabalho consecutivas (no mínimo, 11 horas de duração), além do descanso semanal remunerado - são 24h seguidas e deve ocorrer a cada 7 dias trabalhados.
- 6. Férias anuais:** determina que após 1 ano de serviço o funcionário tem direito a 30 dias de férias remuneradas. O período de descanso pode ser dividido em até 2 vezes desde que nenhuma delas seja inferior à 10 dias consecutivos.
- 7. 13º salário:** é uma gratificação obrigatória anual que pode ser paga em duas parcelas, sendo a primeira entre fevereiro e novembro e a segunda, até o dia 20 de dezembro.
- 8. Licença maternidade e paternidade:** concedida às mulheres próximas de terem um filho, implica em uma licença de no mínimo 120 dias. Para os homens, é legalmente concedido um período de 5 dias de licença, podendo ser prorrogado por mais 15 dias.



- 9. Vale-alimentação e transporte:** vale-alimentação não é um benefício obrigatório. Contudo, a lei diz que seu valor não pode ser superior à 20% do salário do funcionário. Já o vale-transporte, é um benefício obrigatório e deve ser disponibilizado antecipadamente, garantindo o transporte de sua casa até o local de trabalho, e vice-versa.
- 10. Acidente de trabalho:** a CLT diz que acidentes de trabalho ocorrem no exercício da atividade a serviço da empresa e que provoquem uma lesão corporal. Para estes casos, a CLT diz que a contratante é obrigada a reparar o dano causado.
- 11. Faltas no Trabalho:** estabelece situações em que um funcionário pode se ausentar sem que haja perdas econômicas. Determina também a quantidade de dias que um funcionário pode se ausentar de acordo com diferentes cenários (casamento, falecimento de cônjuges, doenças, etc.).

12.Seguro-desemprego: é uma quantia mensal disponibilizada por um período pré-estabelecido aos profissionais que forem desligados de uma empresa

Diante deste contexto, e seguindo à risca a Constituição Federal do Brasil, a CLT visa proteger os trabalhadores e diminuir a desigualdade de direitos entre empregadores e colaboradores.

Tipos de contrato contemplados na CLT:

A CLT contempla, hoje, formatos que implicam em diferentes categorias de vínculo trabalhista. Confira quais são:

1. Contrato efetivo por Prazo indeterminado:

Conforme rege o artigo N°. 452 da CLT, a prestação de serviços é realizada de forma contínua e subordinada e implica em uma série de direitos trabalhistas (que veremos mais à frente) como: férias, 13º salário e outros benefícios. Além disso, esse modelo de contratação possui margem para variações como gratificações, descontos em faltas, comissões, etc.

2. Contrato temporário:

Em 2017 a legislação passou por alterações que explicitaram o modelo de trabalho em regime transitório. Ou seja, tanto profissional como ou empregador sabem quanto tem durará o vínculo empregatício. Contratos de trabalho temporário não excedem 180 dias de duração.

3. Trabalho em Regime de Tempo Parcial:

São considerados vínculos de trabalho em regime parcial aqueles que não excedam a carga semanal de 30 horas ou, ainda, os que não excedem a carga de 26 horas semanais com a possibilidade de acréscimo de 6 horas suplementares por semana.

4. Contrato por prazo determinado:

Este modelo ocorre apenas quando a empresa realiza a contratação de colaboradores com o propósito de realizar atividades de caráter transitório, e que não justifiquem a manutenção dos colaboradores após realizada. A prorrogação pode ocorrer apenas uma vez, tendo no máximo dois anos de duração.

Uma vez que o prazo de duração expire ou que a prorrogação se faz necessário pela segunda vez, automaticamente, o vínculo passa vigorar como contrato efetivo por prazo indeterminado.

5. Teletrabalho ou home office

Conhecido popularmente como home office, o teletrabalho compreende a prestação de serviços através de tecnologias da informação fora das dependências do empregador como teletrabalho.

6. Contrato Intermitente

Para contratos intermitentes, empregado trabalhará somente quando solicitado, desde que comunicado com ao menos três dias de antecedência.

7. Jovem Aprendiz

Com duração máxima de 2 anos, a categoria de jovem aprendiz insere jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho, desde que este esteja matriculado em alguma instituição de curso técnico ou igualitário. A jornada de trabalho não pode ultrapassar 6 horas diárias e o aprendiz possui direitos trabalhistas como 13º salário e FGTS.

8. Estágio

Não há idade específica para ser estagiário. Contudo, para a realização desse tipo de contrato de trabalho o profissional também manter um vínculo com alguma instituição de ensino de nível técnico ou superior. A jornada de trabalho pode ser entre 4 e 6 horas diárias, não interferindo no horário acadêmico.

9. Contrato Verde e Amarelo

Criado em novembro de 2019, para beneficiar jovens entre 18 e 24 anos, o contrato Verde e Amarelo pode durar até 24 meses e prevê, além dos direitos da CLT para o colaborador, benefícios tributários para as empresas contratantes.

10. Contrato com autônomo

Aqui não há vínculo empregatício. Logo, o profissional contratado é responsável pela relação com seu empregador, não tendo nenhum nível de subordinação. A remuneração não atende pisos salariais estabelecidos e a remuneração ocorre através da emissão de um Recibo de Pagamento de um autônomo RPA.

CAPÍTULO 2

A estrutura de Remuneração no Brasil

CAPÍTULO 2

A estrutura de Remuneração no Brasil

No Brasil, a remuneração pode ser descrita como o conjunto de valores que o empregado recebe durante seu vínculo com uma empresa. Além do salário, empresas têm adotado diversas categorias de remuneração como uma estratégia competitiva (benefícios em estudos, saúde, participação nos lucros, etc.) de mercado para atrair e reter profissionais altamente qualificados.



Mas, além disso, há também um conjunto de informações relacionadas à remuneração que são compostas, além das medidas de estratégia competitiva, por um conjunto de obrigações legais e estabelecidas por Convenção Coletiva de Trabalho - formalizado por sindicatos trabalhistas.

Salário Mensal: definido pela gestão de cargos e salários, a empresa estabelece, a partir de uma pesquisa de mercado, por exemplo, um plano de salários onde a remuneração seja condizente com o cargo do profissional. No Brasil, são permitidas diferenças de salário entre empregados com o mesmo cargo e possuem uma diferença de dois anos consecutivos no período da admissão.

O salário mensal pode ter o acréscimo de horas extras, adicionais noturnos ou bônus. Também podem, conforme legislação e regras estabelecidas pelos sindicatos da categoria, sofrer variações em função de despesas com deslocamento para o trabalho, alimentação diária durante o expediente.

No que compete aos ajustes de remuneração, os empregadores não têm autorização para efetuar deduções nos valores inicialmente acordados, salvo àquelas decorrentes de acordos legais, ou para contribuições da previdência social ou pertinentes à folha de pagamento. Já para os reajustes anuais obrigatórios, estes seguem as determinações definidas no Acordo Coletivo de trabalho de cada sindicato competente à área de atuação da empresa.

Por fim, ao término de cada ano, o empregador deve pagar aos colaboradores um abono (13º salário). Este equivale ao salário mensal dividido pelos 12 meses do ano e multiplicado pelo número de meses trabalhados pelo profissional.

A remuneração durante as férias:

todos os colaboradores têm direito a férias anuais remuneradas de 30 dias após o período de 12 meses - a contar da data de admissão. Estas devem ser exercidas dentro dos 12 meses subsequentes.



A remuneração referente ao período de férias é equivalente ao valor de 1 salário mensal integral somado a mais $\frac{1}{3}$ da remuneração mensal como bônus previsto em lei.

Benefícios indiretos ou

não obrigatórios: são benefícios que as empresas, voluntariamente, oferecem a seus colaboradores.

Podem ser constituídos por: assistência médica, alimentícia, seguro de vida e apólice, e até mesmo empréstimos.

Algumas empresas oferecem participações nos lucros, distribuindo parte do resultado líquido anual com os profissionais. Este é um benefício que ao ser concedido, deve atender requisitos específicos da legislação.

Existem inúmeros outros modelos de benefícios, que variam desde a bonificação através de cotas de ação da empresa, ou incentivos à qualificação e estudos.

CAPÍTULO 3

Impostos e as contribuições sobre a Folha de Pagamento

CAPÍTULO 3

Impostos e as contribuições sobre a Folha de Pagamento

Atualmente, a legislação trabalhista brasileira afirma que os rendimentos dos empregados constituem uma base de cálculo tributável e para impostos e contribuições sociais, os quais devem ser acardos pelo empregador. Os principais impostos e contribuições sociais previdenciárias aplicáveis sobre a folha de pagamento são:

- 1. Contribuição para a Previdência Social (INSS - Instituto Nacional do Seguro Social):** Estas contribuições mensais para a previdência social corresponde as alíquotas que variam conforme a faixa de salário bruto do profissional, indo de 7,5% a 14%.

Salário do contribuinte	Alíquota
Até R\$ 1.100,00	7,5%
De R\$ 1.100,01 a R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.203,49 a R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.305,23 a R\$ 6.433,57	14%

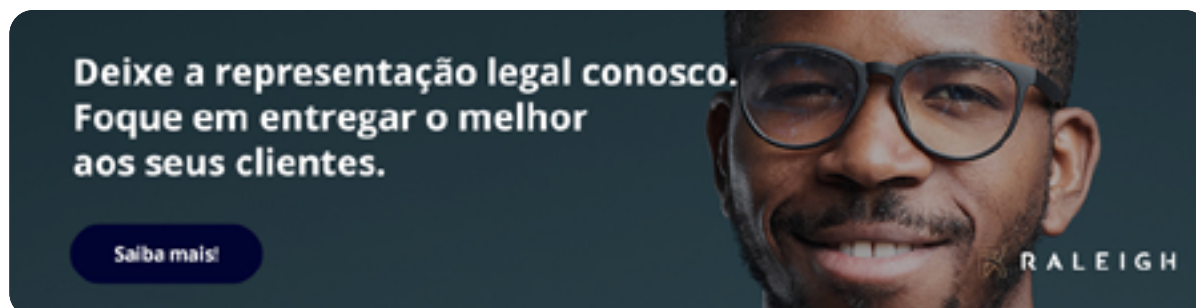
Além disso, há taxas correspondentes a seguros contra acidentes de trabalho, também pagos pelos empregadores (entre 0,5% e 0,6%), contribuições a órgãos governamentais (FNDE, SESC, SESI) que podem atingir até 6%.

- 2. Imposto de Renda (IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte):** os empregadores também são responsáveis pela retenção e recolhimento do imposto de renda, que também possui alíquotas progressivas entre 7,5% e 27% ao mês.

Salário	Desconto	Parcela Dedutível
Até R\$ 1.903,98	0%	R\$ 0
De R\$ 1.903,98 a R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
De R\$ 2.826,66 a R\$ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
De R\$ 3.751,06 a R\$ 4.664,68	22,50%	R\$ 636,13
Acima de R\$ 4.664,68	27,50%	R\$ 869,36

3. Fundo de Garantia (FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço):

mensalmente, depósitos referentes ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviço devem ser pagos pelos empregadores. Pagamentos em atraso implicam em juros e multa. A alíquota corresponde a 8% do salário mensal dos colaboradores.



Deixe a representação legal conosco.
Foque em entregar o melhor
aos seus clientes.

Saiba mais!

RALEIGH



CAPÍTULO 4

Desligamentos e as suas principais categorias em vigor

CAPÍTULO 4

Desligamentos e as suas principais categorias em vigor

A CLT não pede uma aprovação prévia para haver o desligamento de um profissional, a menos que sua empresa, por alguma razão, planeje uma demissão em massa. Logo, deve ocorrer uma negociação prévia com os sindicatos da categoria de sua empresa.

As demissões no Brasil possuem 4 formatos diferentes. Confira a seguir as principais categorias em vigor:

Demissão por justa causa Ocorre quando o colaborador comete atos graves (improbidades, insubordinação ou indisciplina, condenação criminal, mau procedimento ou embriaguez em serviço) que justifiquem. Para este contexto, o empregado perde parte dos seus direitos trabalhistas, recebendo apenas o saldo de seu salário, eventuais férias vencidas acrescidas de $\frac{1}{3}$ do abono.	Pedido de demissão oriundo do funcionário É aplicável quando o funcionário, por qualquer razão, deseja romper o vínculo empregatício com a empresa. Aqui, implica apenas no recebimento dos saldos pertinentes aos dias trabalhados e férias proporcionais. O profissional não tem acesso ao seu saldo de FGTS e Seguro-desemprego.
Demissão sem justa causa É aplicável quando o empregador não possui mais interesse na prestação de serviços do colaborador. Este é o formado em que o colaborador recebe uma série de direitos: • Direito ao Seguro-desemprego • Multa referente ao FGTS • Acesso ao seu saldo de FGTS • Indenização referente ao aviso prévio • Décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados • Férias proporcionais referentes aos meses trabalhados somadas a $\frac{1}{3}$ de abono constitucional • Saldo de salário dos dias trabalhados	Desligamento consensual Nesse processo demissional, há um acordo entre o profissional e a empresa, onde o colaborador recebe seus direitos com algumas condições específicas referentes ao processo de demissão sem justa causa - multa do FGTS paga pelo colaborador cai de 40% para 20% e o acesso ao saldo do fundo de garantia se limita a 80% do valor total. Além disso, o profissional não tem acesso ao Seguro-desemprego.

CAPÍTULO 5

Estabelecendo vínculos de trabalho com estrangeiros

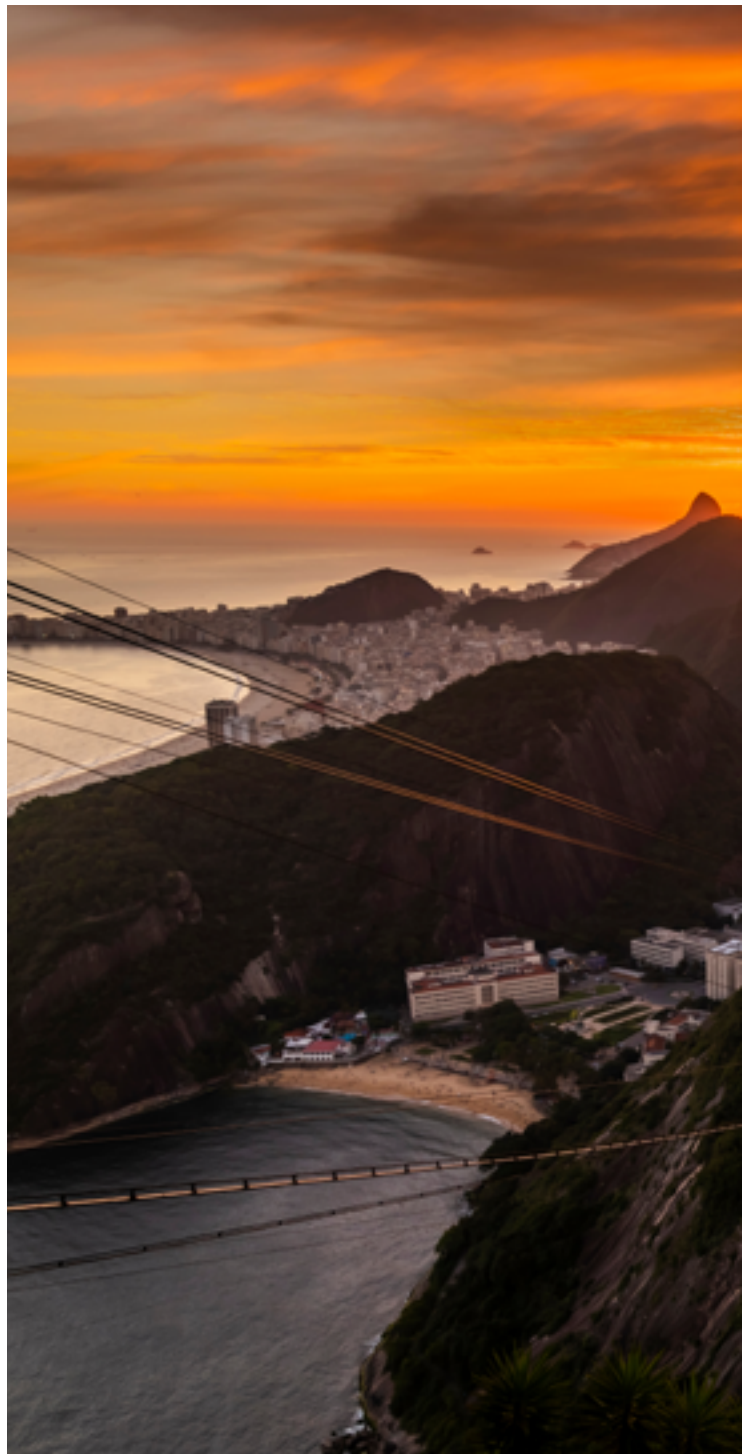
CAPÍTULO 5

Quanto aos vínculos de trabalho com estrangeiros

No Brasil, estrangeiros podem trabalhar regularmente desde que tenham visto com autorização de trabalho. O visto de trabalho é concedido para o imigrante que venha exercer atividades com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove a oferta de trabalho formalizada por uma empresa brasileira.

Caso o imigrante possua titulação em curso superior relacionado a instituições brasileiras, é dispensada a comprovação da oferta de emprego.

Além disso, empresas residentes no Brasil que contratarem profissionais estrangeiros devem ter, obrigatoriamente, $\frac{2}{3}$ do seu time composto por brasileiros, sendo que apenas $\frac{1}{3}$ das vagas disponíveis podem ser preenchidas por imigrantes.



CAPÍTULO 6

Sindicatos e a sua relevância nas relações de trabalho

CAPÍTULO 6

Sindicatos e a sua relevância nas relações de trabalho



No Brasil, sindicatos são instituições autônomas que podem ser fundadas sem autorização prévia do Estado (embora o poder público possa interferir na organização sindical) e devem ser registradas. A Constituição rege, também, o valor de contribuição sindical conforme a categoria. Os valores de contribuição são descontados em folha de pagamento e servem para custear o sistema confederativo da representação sindical.

O valor de desconto da contribuição equivale a 1 dia de trabalho, e deve ocorrer no mês de março de cada ano. O recolhimento é realizado através da Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical Urbana.

Contudo, é importante ressaltar que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista determinam que os empregadores devem descontar um valor pertinente a contribuição sindical na folha de pagamento de seus funcionários, desde que, autorizados previamente pelos profissionais.



OBRIGADO!

 **RALEIGH**

Fiduciary & Secretarial Services



Buscando por serviços de Representação Legal
para empresas estrangeiras no Brasil?

Serviços de representação legal para empresas estrangeiras que querem estar no Brasil.

Na escassez de especialistas para esta atividade de risco, identificamos a oportunidade de entregar o serviço de procuração societária com muito profissionalismo e uma profunda especialidade em matéria jurídica.



Experiência: temos mais de 15 anos de experiência, repertório com empresas de investimento, mercado imobiliário, entretenimento, leasing, etc.



Ganhe tempo: Nosso foco operacional e nosso time de especialistas jurídicos têm potencial técnico para atender suas demandas com mais agilidade.



Proteja o seu negócio: selecionamos nossos clientes com foco em reputação



Foco operacional: representação legal é o nosso negócio. Logo, conhecemos a matéria de representação legal brasileira

Fale com um especialista!

Saiba mais sobre Raleigh

Um parceiro único para quem deseja fazer negócios no Brasil.

Somos uma empresa independente e trabalhamos com diversos escritórios de advocacia, bancos, contadores e consultorias. Ao longo de 15 anos, desenvolvemos parcerias fortes e duradouras com nossos clientes, assimilando e superando suas necessidades de representação legal.

Multinacionais, Investidores, empresas de capital aberto fora do Brasil e escritórios de advocacia e consultorias nos procuram para desenvolver serviços que abrangem todas as fases de estabelecer uma empresa no Brasil.

Nossos serviços incluem apoiar a criação e manutenção de empresas como Multinacionais, Private Equity, Fundos Imobiliários ou de investimentos através da representação legal de não residentes.

Apoiamos a internacionalização de empresas no mercado brasileiro, sendo o apoio legal e estratégico para, estruturalmente, contribuir com a expansão de qualquer negócio.

Conheça a Raleigh!

