PRÁTICAS APLICÁVEIS NO DEPARTAMENTO PESSOAL

CRCCE 2026

Da rotina operacional à prevenção de riscos trabalhistas

Palestra de: Eridan Mourão

CRCCE

#Contabilidade no centro da economia



CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

A EVOLUÇÃO DO
Departamento Pessoal

De obrigações manuais à inteligência de dados: uma jornada de transformação, que continua e agora ganha o apoio da IA.



ANTES DE 2018

Processos manuais e descentralizados

- Papéis e planilhas
- Múltiplos sistemas
- Risco de erros
- Baixa integração de informações

2018

Implantação do eSocial

- Centralização das informações
- Novas obrigações acessórias
- Padronização dos eventos
- Maior controle e fiscalização

2018 → 2025

Consolidação e aprendizado

- 8 anos de eSocial
- Ajustes e atualizações
- Maior domínio dos processos
- Rotina mais estruturada e tecnológica

PRÓXIMO CAPÍTULO

Confrontar informações, seguir as regras e evitar riscos

- Conferência de dados e cruzamentos
- Aplicação correta da legislação trabalhista e previdenciária
- Prevenção de riscos trabalhistas
- Uso da Inteligência Artificial para mais precisão, agilidade e segurança

Mais conformidade | Menos riscos | Processos mais eficientes | Decisões mais estratégicas

O futuro já começou. E a IA é parte dessa jornada!

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

DOCUMENTAÇÃO CORRETA NA ADMISSÃO: SEGURANÇA JURÍDICA E CONFIABILIDADE



PONTOS DE ATENÇÃO PARA A ADMISSÃO

Rotinas de admissão

A admissão é o momento mais sensível do ciclo: erros aqui contaminam toda a vida do contrato. A CLT exige o registro do empregado **antes do início da prestação de serviços** (art. 41 da CLT, com redação dada pela Lei 13.874/2019). Em 2026, esse registro é o evento **S-2200 do eSocial**, transmitido até o dia imediatamente anterior ao início das atividades.

- ASO ADMISSIONAL (SIGA OS EXAMES DO PCMSO) E CUIDADO COM A DATA;
- CONTRATO DE TRABALHO, SAIR DO MODELO GENERICO;
- AUTORIZACAO PARA O USO DE DADOS;
- AUTODECLARAÇÃO DE RAÇA.

Tipos de contrato disponíveis

Desde a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) o DP convive com cinco modelos principais: prazo indeterminado, prazo determinado (até 2 anos), experiência (até 90 dias), **intermitente** (art. 452-A da CLT) e **teletrabalho** (Lei 14.442/2022). Cada modelo tem regras específicas para férias, 13º, FGTS e rescisão. O contrato intermitente, em particular, exige convocação por escrito com 3 dias de antecedência e pagamento imediato ao fim de cada período de prestação, incluindo férias e 13º proporcionais.

- FUNÇÃO COM CBO CORRETO;
- EQUIPARACAO SALARIAL;
- REGIMENTO INTERNO, SE FOR O CASO;
- ENQUADRAMENTO SINDICAL (LOCALIDADE + ATIVIDADE PRINCIPAL).

Contrato ≠ Regimento Interno

Contrato	Regimento Interno
Precisa de concordância do funcionário	É a "lei da empresa" — poder diretivo
Remuneração, jornada, banco de horas, descontos	Conduta, uniforme, uso de celular
Assinado por ambos	Ciência dada ao colaborador

Jornada

- Ponto manual — EVITE
- Ponto eletrônico / REP-P — fornecer comprovante
- Banco de horas: acordo escrito
- Indenização pelo uso do celular/veículo do funcionário para trabalho
- Domingos: mulheres → escala alternada 1 domingo sim e outro nao;
- Homem comércio → 1 em cada 3 semanas

Demissões: cuidados importantes

Na prática, contudo, a folha é apenas a face visível de um ciclo que começa antes da contratação (descrição de cargo, ASO admissional, registro no eSocial) e termina depois do desligamento (rescisão, homologação, baixa no eSocial e FGTS Digital). Por isso, em 2026, falar em “rotinas da folha” significa dominar quatro grandes blocos: **admissão e cadastro**, **manutenção do contrato**, **encerramento do vínculo** e **obrigações acessórias e indicadores**.

Antes de decidir, confira estabilidades:

- Gestante → até 5 meses após o parto (confira CCT)
- Acidente de trabalho → 12 meses após retorno (confira CCT)
- Doença grave → dispensa presume-se discriminatória
- 30 dias antes da data-base → indenização adicional

Na demissão

- Exame de gravidez apenas no desligamento (pedir na admissão é proibido)
- Justa causa: ônus da prova é da empresa — reúna tudo antes de comunicar

DICAS IMPORTANTES:

1. O que não está no papel não existe — sempre documento assinado
2. Nunca prometa o que não vai cumprir
3. Trate todos com isonomia — diferença sem justificativa é passivo
4. Avise logo na admissão sobre contribuição assistencial e direito de oposição
5. No desligamento: quanto menos dito, menor risco gerado

O DP de 2026 nao e mais o mesmo de 2017

Tema	Como era até 2017	Como ficou em 2026
FGTS	GRF gerada pelo SEFIP/Conectividade Social	**FGTS Digital** com guias individualizadas geradas via eSocial; débitos compensáveis e parcelamento online

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

Tema	Como era até 2022	Como ficou em 2026
SST	PPRA, PCMSO e PPP em papel	**PGR** (NR-01) com obrigatoriedade de avaliação de **riscos psicossociais** e envio dos eventos S-2210, S-2220, S-2240 no eSocial

Tema	Como era até 2022	Como ficou em 2026
Igualdade salarial	Princípio constitucional sem obrigação acessória	**Lei 14.611/2023**: Relatório de Transparência Salarial semestral (empresas com 100+ empregados) publicado pelo MTE
Comunicação oficial com a empresa	Notificações via carta/AR	**DET — Domicílio Eletrônico Trabalhista** obrigatório; ciência de autuações em 15 dias

Bloco 7 — Igualdade salarial (Lei 14.611/2023)

Toda empresa com 100 ou mais empregados deve publicar, semestralmente, um **Relatório de Transparência Salarial** contendo dados anonimizados sobre remuneração média de homens e mulheres por cargo, com recortes por raça/cor. A não publicação implica multa administrativa de até 3% da folha de salários do estabelecimento, limitada a 100 salários mínimos. Identificada disparidade injustificada, a empresa precisa apresentar um **plano de ação** com cronograma de equiparação salarial.

Para o DP, isso significa revisitar a arquitetura salarial, garantir transparência nas faixas de cada cargo e documentar critérios objetivos de progressão. Falamos disso em mais detalhes em nosso conteúdo sobre Liderança e Gestão e nos cursos da Cefis listados ao final deste artigo.

Férias

Art. 134 - da CLT

§ 1o Fracionamento de ferias

Quem produz a prova de concordância do empregado?

E a adaptação na concessão das férias do empregado agora depois que vigorar a 5 X 2 INÍCIO DA FRUIÇÃO

Afastamentos

Falamos aqui da Licença maternidade Art 392 da CLT § 7º

No caso de internação da mãe ou da criança em decorrência do parto, quem tem o cuidado de observar o cadastramento correto do início da licença.

Falamos aqui da Licença Paternidade LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

- Sobe de 5 para 10 dias a partir de 01 de 2027
- Sobe de 10 para 15 dias a partir de 01 de 2028
- Sobe de 15 para 20 dias a partir de 01 de 2029

Valor do salário custeado pela Previdência

Quais cadastros precisam ser revisados devido a mudança na escala 6 x 1

1. Cadastro contratual do empregado

Conferir salário, cargo, tipo de contrato, jornada contratual, carga horária semanal e condições específicas do vínculo.

2. Cadastro de horários e escalas

Revisar dias trabalhados, dias de descanso, horários de entrada e saída, intervalos e regras de revezamento.

3. Parâmetros de cálculo da folha

Conferir divisor salarial, horas extras, banco de horas, DSR e demais parâmetros que dependam da jornada efetivamente contratada.

4. Documentação e regras coletivas

Conferir contratos, aditivos quando necessários, convenções e acordos coletivos, políticas internas e registros de ciência da nova escala.

O futuro do Departamento Pessoal não será definido por quem trabalha mais, mas por quem aprende a trabalhar melhor utilizando a tecnologia.

Roteiro

01 De onde nasce a obrigação de conceder

02 Conceitos que o DP não pode confundir

03 O PAT e as novas regras do Decreto nº 12.712/2025

04 O benefício no dia a dia da folha

05 Incidências e rubricas do eSocial

06 Consultório do DP e checklist de conformidade

ONDE TODO ATENDIMENTO COMEÇA

De onde nasce a obrigação de conceder

A CLT **não impõe** o dever de fornecer VA, VR ou cesta básica. O benefício nasce de três fontes:

Instrumento coletivo

ACT ou CCT determina a concessão — obrigatória nos exatos termos da norma coletiva.

art. 611 da CLT · art. 7º, XXVI, CF/88

Liberalidade

A empresa concede por iniciativa própria e define as regras — o risco mora na falta de formalização.

art. 444 da CLT

Contrato com o tomador

Em prestadoras de serviços, o contrato pode prever alimentação aos alocados — e vincula o empregador.

prestação de serviços

A ROTINA DO ESCRITÓRIO

Uma CCT para cada cliente

Não existe resposta única: cada cliente pertence a uma categoria, e cada categoria tem sua convenção.

O que as CCTs costumam disciplinar sobre alimentação:

- **Valor mínimo do vale**
- **Cesta básica adicional**
- **Proporcionalidade por jornada**
- **Manutenção em afastamentos**
- **Regras de desconto**

Antes de parametrizar a folha: localize e leia a cláusula de alimentação da CCT vigente daquele cliente — e anote a data-base, porque os valores mudam a cada renovação.

CONCEITOS QUE O DP NÃO PODE CONFUNDIR

VR, VA e cesta básica: finalidades distintas

Modalidade	Finalidade	Onde é utilizado
Vale-refeição (VR)	Refeição pronta durante a jornada de trabalho	Restaurantes, lanchonetes, padarias
Vale-alimentação (VA)	Gêneros alimentícios para preparo em casa — alcança o trabalhador e a família	Supermercados, mercearias, açougues
Cesta básica / in natura	Fornecimento direto de alimentos ou refeição em refeitório	Entrega física ou consumo no estabelecimento

Essa distinção decide, na prática, a manutenção nas férias e a proporcionalidade por dia trabalhado.

CONCEITOS QUE O DP NÃO PODE CONFUNDIR

Cartão multibenefícios: pode, com cuidado

Não há vedação legal a cartões com várias carteiras (alimentação, refeição, mobilidade, cultura). O ponto de atenção é duplo:

1

A natureza de **cada verba** precisa ser identificada e tratada individualmente na folha e no eSocial — fora da folha de salários não significa fora do eSocial.

2

Com o Decreto nº 12.712/2025, os saldos de alimentação e refeição têm **destinação exclusiva** — a carteira de alimentação não pode se comunicar com finalidades estranhas à segurança alimentar.


1
PROCESSO
Como fazemos?
2
PADRONIZAÇÃO
Todos fazem da mesma forma?
3
CONFERÊNCIA
Quem verifica?
4
CONTROLE
Como acompanhamos?
5
EVIDÊNCIA
Como provamos que foi feito?
5 PILARES DAS BOAS PRÁTICAS

A REGRA DE OURO

Alimentação nunca se paga em dinheiro

O art. 457, § 2º, da CLT é expresso: o auxílio-alimentação **não integra a remuneração** desde que não seja pago em dinheiro. Em pecúnia, assume natureza salarial:

- **INSS**
- **FGTS**
- **IRRF**
- **Reflexos em férias, 13º e aviso**

Nem a CCT salva: cláusula coletiva prevendo vale em dinheiro é ilícita (art. 611-B, XXIX, CLT) — norma coletiva não pode suprimir tributos.

Empresa no PAT: pagamento em espécie é vedado e pode levar à perda da inscrição no programa (SC COSIT nº 35/2019).

CONCEITOS QUE O DP NÃO PODE CONFUNDIR

Alimentação não é prêmio

Prêmio

Retribuição por **resultado** ou desempenho superior ao esperado.

Alimentação

Benefício ligado à **saúde e segurança alimentar** do trabalhador.

"Bater a meta ganha VA em dobro" mistura os dois institutos: risco de **descaracterização da verba** e questionamento judicial — mesmo para empresas fora do PAT.

APRESENTAÇÃO

Palestrante



Eridan Mourão

Técnica em Contabilidade, com Pos Graduacao na Area Trabalhista e Previdenciária e especialista em Departamento Pessoal, com sólida experiência em folha de pagamento, eSocial, com foco em conformidade e eficiência.

O PAT NA PRÁTICA

Vantagens da inscrição no PAT

Segurança jurídica

Cumpridas as regras, os valores custeados não integram salário, não compõem base de INSS nem FGTS e não são rendimento tributável — inclusive **in natura**.

Incentivo no Lucro Real

Dedução de parte das despesas no IRPJ (Leis nº 6.321/76 e 9.532/97). **Atenção:** a LC nº 224/2025 reduziu incentivos fiscais — confira o percentual vigente antes de orientar.

Desconto do empregado

A participação do trabalhador no custeio pode ser negociada até **20% do custo** do benefício (Portaria MTP nº 672/2021, art. 143, III).

O PAT NA PRÁTICA

Deveres de quem está inscrito

Isonomia Benefício de igual valor a todos os empregados (art. 142, II, Portaria MTP nº 672/2021). Fora do PAT, tratamento desigual também expõe a alegação de discriminação.

Vedações Pagamento em dinheiro e uso do benefício como prêmio ou incentivo desvinculado da alimentação.

Créditos preservados na rescisão O ex-empregado continua usando o saldo já creditado (art. 145, VII). Não retorna à empresa e não se desconta na rescisão.

Continuidade facultativa Facultado manter o benefício em férias, afastamentos e até por 6 meses após a dispensa, na transição para novo emprego (Lei nº 6.321/76, art. 2º).

PARTE 3

Decreto nº 12.712/2025

As novas regras do PAT — em vigor desde 10 de fevereiro de 2026, com transição ao longo do ano. A maior mudança no mercado de vales das últimas décadas.

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

DECRETO Nº 12.712/2025

O que muda: operação e taxas

NOVO

Fiscalização direta pelo MTE — cumprimento das regras do PAT fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, com sanções da Lei nº 6.321/76.

NOVO

Teto de taxas — taxa de desconto (MDR) limitada a **3,6%**; tarifa de intercâmbio limitada a **2%** . Vedadas cobranças adicionais.

NOVO

Repasse em até 15 dias corridos — liquidação financeira das transações aos estabelecimentos a partir da data da transação.

NOVO

Fim do deságio (rebate) — proibida a venda de créditos abaixo do valor nominal e vantagens comerciais estranhas à alimentação, sob pena de multa e cancelamento do registro da operadora.

DECRETO Nº 12.712/2025

O que muda: uso e interoperabilidade

NOVO **Interoperabilidade plena** — qualquer cartão VA/VR aceito em qualquer maquininha, sem diferenciação, com transição até **novembro de 2026**.

NOVO **Arranjos de pagamento** — operação por arranjos fechados ou abertos; com mais de 500 mil trabalhadores, obrigatoriamente abertos.

NOVO **Destinação exclusiva** — recursos só para saúde e segurança alimentar. Vedada vinculação a academias, lazer, planos de saúde, estética, cursos, financiamento ou crédito.

NOVO **Governança** — Comitê Gestor Interministerial do PAT define parâmetros de taxas, prazos e regras de interoperabilidade.

DECRETO Nº 12.712/2025

Efeitos práticos na carteira de clientes

Revisar contratos com operadoras — deságios e "bonificações" agora são vedados e fiscalizados.

Conferir a destinação dos saldos — exigir da operadora a segregação correta das carteiras.

Aproveitar a concorrência — com teto de taxas e interoperabilidade, é hora de cotar operadoras. O escritório se posiciona como consultor.

Acompanhar o contencioso — há liminares pontuais, mas o MTE considera a norma em pleno vigor: até decisão definitiva, cumprir integralmente.

Atenção: as novas regras disciplinam a operação (taxas, prazos, uso). Elas **não alteram** a natureza não salarial do auxílio pago em cartão/tíquete — que continua regida pelo art. 457, § 2º, da CLT.

PARTE 4

O benefício no dia a dia da folha

Admissão, rescisão, férias, faltas, descontos e o pedido de "cortar o vale"

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

DIA A DIA DA FOLHA

Isonomia e jornada reduzida

Valores iguais entre iguais

Conceder valores diferentes a empregados em situação equivalente abre porta para alegação de **discriminação** . No PAT, a igualdade é exigência expressa. Diferenças só com critério objetivo previsto em norma coletiva.

Jornada reduzida e contrato parcial

Em regra, mesmo tratamento do empregado integral, **salvo se a CCT autorizar** concessão proporcional. Sem previsão coletiva ou regra clara, a redução unilateral do valor é arriscada.

DIA A DIA DA FOLHA

Admissão e rescisão: o crédito é antecipado

Na admissão

O crédito deve estar disponível **antes do período** a que se refere. Admissão no curso do mês: prática usual é creditar proporcional aos dias a trabalhar (especialmente no VR). Confirme regra específica na CCT.

Na rescisão

Não há previsão legal de pagamento proporcional no mês do desligamento — o crédito segue a regra normal. E o **saldo do cartão fica com o trabalhador** : no PAT é vedado estornar; fora dele, não há base segura para descontar.

Desconto de "vale utilizado" nas verbas rescisórias só se sustenta com previsão expressa em CCT ou regra interna formalizada e cientificada.

DIA A DIA DA FOLHA

Férias: VA e VR seguem lógicas diferentes

A legislação não disciplina expressamente a manutenção nas férias — a distinção conceitual decide:

Vale-alimentação: manter

Destina-se ao sustento mensal do trabalhador e da família. Suprimir ou descontar nas férias tende a ser lido como **alteração lesiva** (art. 468 da CLT). Orientação preventiva: manter o crédito.

Vale-refeição: pode não ser devido

Concedido por dia efetivamente trabalhado, admite a leitura de que não é devido sem jornada. Ainda assim, **formalize a regra** em regulamento interno ou confirme a CCT.

DIA A DIA DA FOLHA

Faltas e afastamentos: o critério decide

Benefício por dia trabalhado	Pode descontar ou compensar no mês seguinte os dias de ausência — o benefício é individualizado por dia de labor.
Valor fixo mensal	Sem individualização por dia, entende-se que o desconto por faltas não é possível.
Sem regra escrita	Não há amparo para desconto. Se o benefício vem de CCT omissa, consulte o sindicato.

Afastamentos previdenciários e licença-maternidade: manutenção **facultativa** — mas obrigatória se houver previsão em CCT ou prática habitual da empresa.

DIA A DIA DA FOLHA

Redução ou corte: alteração contratual lesiva

Concedido com habitualidade, o benefício **adere ao contrato de trabalho** . Reduzir ou suprimir é, em regra, alteração lesiva — **nula de pleno direito** (arts. 9º e 468 da CLT).

A jurisprudência reconhece o direito à manutenção e até **indenização** pela supressão de benefícios habituais.

Mudanças possíveis (troca de operadora, VA por VR, formato) devem ser avaliadas quanto a prejuízos indiretos e, preferencialmente, contar com a **anuência dos empregados**.

Na prática do escritório

Cliente pedindo para "cortar o vale" é clássico. Documente a orientação contrária **por escrito** (e-mail), apresente o risco de passivo e, se ele insistir, registre que a decisão foi dele. Para novos contratos: regras claras de vigência em regulamento interno.

DIA A DIA DA FOLHA

Desconto do empregado: três hipóteses seguras

20%

Empresa inscrita no PAT

Desconto de até 20% do custo do benefício (Portaria MTP nº 672/2021, art. 143, III).

CCT

Previsão coletiva

Quando ACT/CCT autoriza a participação no custeio, nos percentuais e condições ali fixados.



Autorização expressa

Preferencialmente escrita e individual, para afastar violação ao art. 462 da CLT.

Na liberalidade, cumule: autorização escrita + rubrica própria de desconto na folha + comprovação do custo efetivo. Desconto simbólico não descaracteriza; desconto **integral** desnatura o benefício.

CONSULTA RÁPIDA DO FECHAMENTO

Incidências por modalidade

Forma de concessão	INSS	FGTS	IRRF	Reflexos
Cartão/tíquete — com PAT	**Não**	**Não**	**Não**	Não gera
Cartão/tíquete — sem PAT	**Não**	**Não**	**Não**	Não gera (art. 457, § 2º, CLT)
Cesta / in natura — com PAT	**Não**	**Não**	**Não**	Não gera
Cesta / in natura — sem PAT	**Não**	**Sim**	**Verificar**	Risco de integração (art. 458, CLT)
Pagamento em dinheiro	**Sim**	**Sim**	**Sim**	Gera em todas as verbas

Argumento para o cliente: cesta básica sem PAT compõe base de FGTS (IN SIT/MTE nº 002/2025). A inscrição é gratuita, eletrônica e elimina o problema.

TABELA 03 DO ESOCIAL

eSocial: a rubrica certa para cada situação

Rubrica	Situação	Tratamento
1800	Alimentação em pecúnia (dinheiro), com caráter salarial	Vencimento com INSS, FGTS, IRRF e reflexos
1806	Tíquete/cartão — empresa **inscrita** no PAT (valor total, mesmo com participação)	Informativa, sem incidências
1807	Tíquete/cartão — empresa **não inscrita** no PAT	Informativa, sem incidências
1808	Cesta básica ou refeição in natura — **com** PAT	Informativa, sem incidências
1809	Cesta básica ou refeição in natura — **sem** PAT	Informativa; parametrizar incidência de FGTS

Crie a rubrica de **desconto** correspondente quando houver participação — e revise a parametrização sempre que o cliente aderir ou sair do PAT (1806 ↔ 1807; 1808 ↔ 1809).

PARTE 5

Consultório do DP

As perguntas que os clientes realmente fazem — e as respostas prontas para o balcão

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia

CONSULTÓRIO DO DP

Perguntas do balcão

"Posso pagar o vale em dinheiro? É mais simples."

Não — a simplicidade sai cara: vira salário, com INSS, FGTS, IRRF e reflexos. No PAT, risco de exclusão do programa.

"Quero dar VA só para a equipe administrativa."

Risco de condenação por discriminação — e, no PAT, violação da isonomia. Diferenças só com critério objetivo em norma coletiva.

"O funcionário faltou três dias. Desconto do vale?"

Por dia trabalhado: sim. Valor fixo mensal: não. Sem regra escrita: sem amparo. A resposta está no regulamento ou na CCT.

"A empresa está apertada. Vamos suspender o vale."

Supressão unilateral é nula (arts. 9º e 468, CLT) e gera condenações. Alternativas passam por negociação coletiva. Registre por escrito.

CONSULTÓRIO DO DP

Perguntas do balcão

"Pediu demissão e tem saldo no cartão. Desconto?"

Não. No PAT, os créditos permanecem com o trabalhador após a rescisão. Fora do PAT, não há base segura para estorno.

"Posso trocar a operadora? E trocar VA por VR?"

Pode, desde que sem prejuízo ao empregado (rede menor, perda prática de valor). Comunique antes e colha a concordância.

"O cartão deixa usar o saldo na academia. Tem problema?"

Agora tem: o Decreto nº 12.712/2025 vedou finalidades estranhas à segurança alimentar. Exigir adequação da operadora — o MTE fiscaliza.

"Cliente do Simples tem vantagem em aderir ao PAT?"

Sim: sem FGTS sobre cesta e refeitório, segurança jurídica e desconto de até 20%. Inscrição gratuita — custo-benefício excelente.

AUDITORIA RÁPIDA, CLIENTE A CLIENTE

Checklist de conformidade

01 CCT/ACT vigente prevê alimentação? Valores e data-base atualizados na folha?

02 Liberalidade tem regulamento interno escrito, com ciência formal?

03 Cliente inscrito no PAT? Status registrado e refletido nas rubricas?

04 Nenhum cliente paga alimentação em dinheiro ou rubrica salarial disfarçada?

05 Valores respeitam a isonomia entre empregados em situação equivalente?

06 Critério de concessão (dia trabalhado × fixo mensal) definido e documentado?

07 Regras de férias, faltas e afastamentos previstas em CCT ou regulamento?

08 Descontos com amparo (PAT 20%, CCT ou autorização) e discriminados na folha?

09 Rubricas do eSocial corretas (1800–1809) com incidências parametrizadas?

10 Cliente com cesta básica sem PAT foi orientado a se inscrever (FGTS!)?

11 Contratos com operadoras revisados (deságio, taxas, destinação exclusiva)?

12 Orientações de risco recusadas pelo cliente documentadas por escrito?

Transforme este roteiro em procedimento interno do escritório — e aplique na carteira inteira.

PARA CONSULTA

Base legal de referência

CLT — arts. 9º, 444, 457 § 2º, 458, 462, 468 e 611-B, XXIX

CF/88 — art. 5º e art. 7º, XXVI

Lei nº 6.321/76 — institui o PAT

Lei nº 9.532/97 — limites da dedução fiscal

Lei nº 13.467/2017 — Reforma Trabalhista

Lei nº 14.442/2022 — auxílio-alimentação e arranjos

LC nº 224/2025 — redução de incentivos fiscais

Decreto nº 10.854/2021 — regulamento do PAT

Decreto nº 12.712/2025 — novas regras do PAT

Portaria MTP nº 672/2021 — arts. 142, 143 e 145

IN RFB nº 2.110/2022 — arts. 27 e 34

IN SIT/MTE nº 002/2025 — incidências de FGTS

SC COSIT nº 35/2019 — tratamento previdenciário

Tabela 03 do eSocial — rubricas 1800 a 1809 · **NR 24**

Material didático — legislação vigente em julho/2026. Confira sempre a redação atualizada e a CCT aplicável antes de orientar o cliente.

Obrigada!

Dúvidas?

CRCCE
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ

#Contabilidade no centro da economia