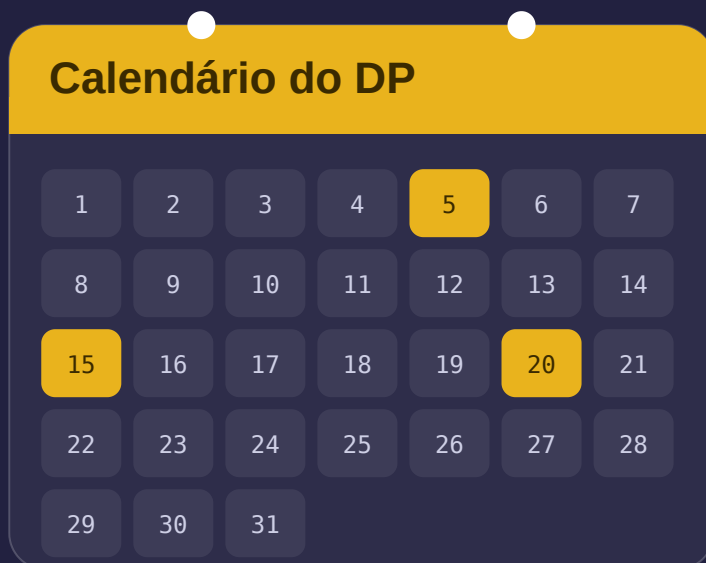


E-BOOK GRATUITO · BIBLIOTECA MPFD

Guia do Departamento Pessoal

Tudo o que o empregador precisa saber para contratar, pagar e desligar com segurança: da admissão à rescisão, com as tabelas de 2026.

12 capítulos Tabelas de **2026** Por **Marcos Paulo de Freitas Dutra**, CRC/DF 012476/O-2



Antes de contratar

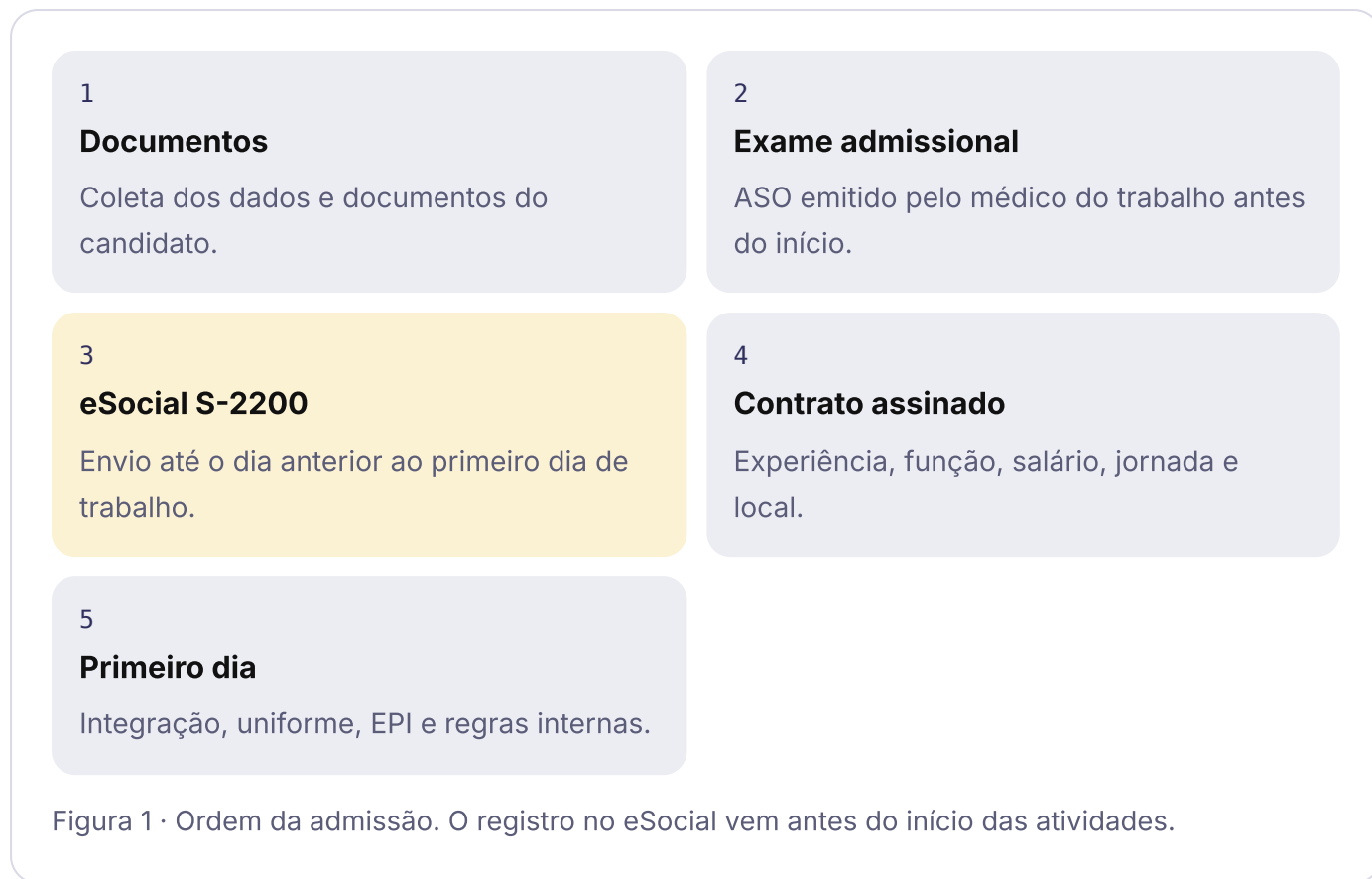
Contratar com carteira assinada traz segurança para a empresa e para o empregado, mas exige planejamento. Três perguntas vêm antes da contratação:

1. **Quanto vai custar de verdade?** Além do salário, entram 13º, férias com 1/3, FGTS, INSS patronal (conforme o regime), vale-transporte e benefícios. Use o simulador de custo de um funcionário no nosso site.
2. **Qual convenção coletiva se aplica?** No Distrito Federal, cada atividade tem um sindicato: comércio, saúde, gráficas, confecção, entre outros. A convenção define piso salarial, reajuste, adicionais, benefícios obrigatórios e regras de banco de horas.
3. **Qual tipo de contrato?** O mais comum é começar com contrato de experiência de até 90 dias, que pode ser prorrogado uma única vez dentro desse limite.

CUIDADO COM A "PEJOTIZAÇÃO"

Contratar como PJ alguém que trabalha com subordinação, horário, habitualidade e pessoalidade é vínculo de emprego disfarçado. O risco é ter que pagar depois todos os direitos, com multa e juros.

Admissão passo a passo



Documentos que o escritório precisa

DOCUMENTO	PARA QUÊ
CPF e documento de identidade com foto	Cadastro no eSocial e na folha.
Carteira de Trabalho Digital	Conferência do histórico; o registro é feito pelo eSocial.
Comprovante de residência	Cadastro e cálculo do vale-transporte.
Certidão de nascimento e cartão de vacinação de filhos até 14 anos	Salário-família e dependentes do Imposto de Renda.
Dados bancários (conta salário ou corrente)	Pagamento do salário.
ASO admissional	Comprova a aptidão para a função.
Declaração de opção pelo vale-transporte	Define se haverá o benefício e o desconto de até 6%.

DICA

Envie os dados ao escritório com pelo menos dois dias úteis de antecedência. Assim o registro no eSocial sai no prazo e o contrato fica pronto para assinatura no primeiro dia.

Jornada, horas extras e ponto

REGRA	COMO FUNCIONA
Jornada padrão	Até 8 horas por dia e 44 horas por semana.
Intervalo para refeição	De 1 a 2 horas em jornadas acima de 6 horas; 15 minutos em jornadas de 4 a 6 horas.
Descanso entre jornadas	Mínimo de 11 horas entre o fim de um dia e o início do outro.
Descanso semanal	24 horas seguidas, preferencialmente aos domingos.
Hora extra	No máximo 2 por dia, com adicional mínimo de 50%. A convenção pode prever percentual maior, inclusive para domingos e feriados.
Adicional noturno	20% sobre a hora entre 22h e 5h (trabalho urbano), e cada hora noturna conta como 52 minutos e 30 segundos.
Controle de ponto	Obrigatório para estabelecimentos com mais de 20 empregados. Pode ser manual, mecânico ou eletrônico.
Banco de horas	Por acordo individual escrito, com compensação em até 6 meses; por acordo ou convenção coletiva, em até 1 ano.

ATENÇÃO

Hora extra habitual sem pagamento é uma das maiores causas de ação trabalhista. Mesmo com menos de 20 empregados, registrar o ponto protege a empresa.

Salário, descontos e holerite

O salário deve ser pago até o **5º dia útil do mês seguinte** ao trabalhado, com recibo (holerite) que mostre cada valor pago e descontado.

Tabela do INSS do empregado em 2026

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR
até R\$ 1.621,00	7,5%	—
R\$ 1.621,01 a R\$ 2.902,84	9%	R\$ 24,32
R\$ 2.902,85 a R\$ 4.354,27	12%	R\$ 111,40
R\$ 4.354,28 a R\$ 8.475,55	14%	R\$ 198,49

Salário mínimo de 2026: R\$ 1.621,00. Teto: R\$ 8.475,55, com desconto máximo de R\$ 988,10.

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026.

Imposto de Renda retido na fonte em 2026

Desde janeiro de 2026, a Lei 15.270/2025 zera o IR de quem ganha até **R\$ 5.000,00 por mês** e reduz o imposto de quem ganha até R\$ 7.350,00. A tabela progressiva continua valendo; a redução é aplicada sobre o imposto calculado.

BASE DE CÁLCULO MENSAL	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR
até R\$ 2.428,80	isento	—
R\$ 2.428,81 a R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 182,16
R\$ 2.826,66 a R\$ 3.751,05	15%	R\$ 394,16
R\$ 3.751,06 a R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 675,49
acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 908,73

- **Redução até R\$ 5.000,00 de rendimento:** até R\$ 312,89, o que zera o imposto.
- **De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.350,00:** redução de R\$ 978,62 – (0,133145 × rendimento).

- **Deduções:** INSS, R\$ 189,59 por dependente e pensão alimentícia, ou o desconto simplificado de R\$ 607,20, o que for melhor para o empregado.

Dois holerites de exemplo

Salário de R\$ 3.000,00 · com vale-transporte

INSS: R\$ 248,60

IRRF: R\$ 0,00 (isento até R\$ 5 mil)

Vale-transporte (6%): R\$ 180,00

Líquido: R\$ 2.571,40

FGTS depositado pela empresa: R\$ 240,00

Salário de R\$ 6.000,00 · sem dependentes

INSS: R\$ 641,51

IR pela tabela: R\$ 564,86

Redução da Lei 15.270: – R\$ 179,75

IRRF: R\$ 385,11

Líquido: R\$ 4.973,38

FGTS depositado pela empresa: R\$ 480,00

Figura 2 · Cálculos com as tabelas de 2026, sem outros descontos ou adicionais.

Salário-família

Empregados com remuneração até R\$ 1.980,38 recebem R\$ 67,54 por filho de até 14 anos (ou inválido). A empresa paga junto com o salário e desconta o valor do INSS a recolher.

Calendário mensal de obrigações

5º dia útil

Salários

Pagamento da folha do mês anterior, com holerite.

Dia 15

eSocial

Envio dos eventos da folha (remuneração, pagamentos e fechamento).

Dia 20

FGTS Digital

Guia do FGTS de 8% sobre a remuneração.

Dia 20

DARF da DCTFWeb

INSS e IRRF descontados e, fora do Simples, o INSS patronal.

Figura 3 · Quando o prazo cai em fim de semana ou feriado, a regra de antecipação ou prorrogação muda conforme a obrigação.

Datas anuais

DATA	OBRIGAÇÃO
até 30/11	1ª parcela do 13º salário (metade, sem descontos). Pode ser adiantada nas férias se o empregado pedir em janeiro.
até 20/12	2ª parcela do 13º salário, com desconto de INSS e IRRF.
Data-base da categoria	Reajuste salarial previsto na convenção coletiva.
Anual	Exames periódicos (ASO) conforme o PCMSO.

Férias

Período aquisitivo

12 meses de trabalho dão direito às férias.

Período concessivo

A empresa tem os 12 meses seguintes para conceder.

Figura 4 · Férias concedidas depois do período concessivo são pagas em dobro.

- **Duração:** 30 dias. Faltas injustificadas reduzem o período: 6 a 14 faltas, 24 dias; 15 a 23, 18 dias; 24 a 32, 12 dias; mais de 32, perde o direito.
- **Aviso:** por escrito, com no mínimo 30 dias de antecedência.
- **Pagamento:** salário das férias mais 1/3, até 2 dias antes do início.
- **Divisão:** em até 3 períodos, com o empregado de acordo; um deles com pelo menos 14 dias e os outros com pelo menos 5 dias cada.
- **Início:** não pode começar nos 2 dias que antecedem feriado ou descanso semanal.
- **Abono pecuniário:** o empregado pode "vender" 1/3 das férias (10 dias), pedindo até 15 dias antes do fim do período aquisitivo.

EXEMPLO

Salário de R\$ 3.000,00. Férias de 30 dias: $R\$ 3.000,00 + 1/3 \text{ de } R\$ 1.000,00 = R\$ 4.000,00$ brutos, pagos até 2 dias antes da saída. Sobre esse valor incidem INSS e IRRF.

Atestados e licenças

SITUAÇÃO	QUEM PAGA	DURAÇÃO
Doença ou acidente	Empresa paga os 15 primeiros dias; o INSS paga a partir do 16º.	Conforme atestado e perícia.
Licença-maternidade	Empresa paga e desconta do INSS a recolher.	120 dias; 180 dias em empresas do Programa Empresa Cidadã.
Licença-paternidade	Empresa (hoje).	5 dias; 20 dias no Programa Empresa Cidadã. Lei sancionada em março de 2026 amplia para 10 dias em 2027, 15 em 2028 e 20 a partir de 2029, com salário-paternidade pago pelo INSS.
Casamento	Empresa.	3 dias consecutivos.
Falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos	Empresa.	2 dias consecutivos.
Doação voluntária de sangue	Empresa.	1 dia a cada 12 meses.

DICA

Envie todo atestado ao escritório no mesmo mês. Afastamentos acima de 15 dias precisam ser informados no eSocial e encaminhados ao INSS.

Rescisão do contrato

O pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos devem acontecer em até **10 dias corridos** após o término do contrato. Depois disso, há multa de um salário. A homologação no sindicato deixou de ser obrigatória em 2017, salvo se a convenção coletiva exigir.

TIPO	AVISO PRÉVIO	13º E FÉRIAS PROPORCIONAIS	MULTA DO FGTS	SAQUE DO FGTS	SEGURO-DESEMPREGO
Dispensa sem justa causa	Sim	Sim	40%	Sim	Sim, se cumprir os requisitos
Pedido de demissão	Empregado cumpre ou tem desconto	Sim	Não	Não	Não
Acordo (art. 484-A da CLT)	Metade, se indenizado	Sim	20%	Até 80%	Não
Fim do contrato de experiência	Não	Sim	Não	Sim	Não
Justa causa	Não	Não (só férias vencidas + 1/3)	Não	Não	Não

Aviso prévio proporcional

São 30 dias, mais 3 dias por ano completo de trabalho, até o limite de 90 dias. No aviso trabalhado dado pela empresa, o empregado pode reduzir 2 horas por dia ou faltar 7 dias corridos, sem desconto.

EXEMPLO

Empregado com 4 anos e 5 meses de empresa, dispensado sem justa causa: aviso de 30 + $(4 \times 3) = 42$ dias. O período do aviso indenizado conta para o cálculo de 13º e férias proporcionais.

SIMULE AGORA

Use o simulador de rescisão do nosso site: ele calcula todos os tipos de desligamento, inclusive contrato de experiência, com INSS, IR e FGTS de 2026.

ATENÇÃO

Justa causa precisa de prova e de reação imediata da empresa. Na dúvida, fale com o escritório antes de comunicar o empregado.

Saúde e segurança do trabalho

- **PGR (NR-01):** programa de gerenciamento de riscos, com inventário de riscos e plano de ação. Desde 2026 precisa incluir os **riscos psicossociais**, como sobrecarga, metas abusivas e assédio. A fiscalização com autuação começou em 26 de maio de 2026.
- **PCMSO (NR-07):** programa médico que define os exames de cada função.
- **ASO:** atestado de saúde ocupacional, emitido nos exames admissional (antes do início), periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de risco e demissional.
- **eSocial SST:** comunicação de acidente de trabalho (CAT), monitoramento da saúde (exames) e condições ambientais do trabalho.

DICA

Microempresas e empresas de pequeno porte têm tratamento diferenciado em algumas exigências, conforme o grau de risco da atividade. Confirme a situação da sua empresa com o escritório e com o profissional de segurança do trabalho.

Eventos do eSocial que você precisa conhecer

EVENTO	O QUE INFORMA	PRAZO
S-2200	Admissão do empregado	Até o dia anterior ao início
S-2206	Alteração de contrato (salário, função, jornada)	Até o dia 15 do mês seguinte
S-2230	Afastamento temporário	Conforme o tipo de afastamento
S-2210	Comunicação de acidente de trabalho (CAT)	1º dia útil seguinte; óbito, de imediato
S-2220	Exames ocupacionais (ASO)	Até o dia 15 do mês seguinte
S-1200 / S-1210	Remuneração e pagamentos	Até o dia 15 do mês seguinte
S-1299	Fechamento da folha	Até o dia 15 do mês seguinte
S-2299	Desligamento	Até 10 dias após o término

Prazos gerais do Manual de Orientação do eSocial. O escritório envia os eventos; a empresa precisa avisar a tempo.

Checklist mensal do empregador

QUANDO	O QUE ENVIAR OU FAZER
Último dia útil do mês	Enviar ao escritório: faltas, atrasos, horas extras, atestados, comissões, adiantamentos, admissões e desligamentos previstos.
Até o 5º dia útil	Pagar os salários e colher a assinatura ou o aceite dos holerites.
Antes de cada admissão	Enviar os documentos e o ASO com dois dias úteis de antecedência.
30 dias antes das férias	Avisar o empregado por escrito e informar o escritório.
Até o dia 20	Pagar FGTS Digital, DARF da DCTFWeb e DAS.
Sempre	Guardar ponto, recibos e documentos de SST.

Deixe a folha com a MPFD

Cuidamos de admissões, folha, férias, 13º, rescisões, eSocial e FGTS Digital, sempre de acordo com a convenção coletiva da sua categoria.

Falar com o departamento pessoal

Simular custo de um funcionário

Perguntas frequentes e glossário

Posso pagar o salário depois do 5º dia útil? —

Não. Atrasar o salário gera multa administrativa e, se for recorrente, pode justificar a rescisão indireta do contrato pelo empregado.

Sábado conta como dia útil para o pagamento? —

Sim. Para o prazo do 5º dia útil, o sábado conta; domingos e feriados não.

Posso descontar mais de 6% de vale-transporte? —

Não. O desconto é de até 6% do salário-base. Se o custo da passagem for menor, desconta-se apenas o valor real.

O empregado pode recusar a divisão das férias? —

Sim. A divisão em até três períodos depende da concordância do empregado.

Atestado de acompanhamento de filho precisa ser aceito? —

A CLT garante 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica. Muitas convenções coletivas ampliam esse direito.

Quem ganha até R\$ 5 mil ainda tem desconto de IR? —

Não, desde janeiro de 2026. O INSS continua sendo descontado normalmente.

ASO

Atestado de saúde ocupacional, emitido pelo médico do trabalho.

CCT

Convenção coletiva de trabalho, firmada entre sindicatos de empregados e empregadores.

DCTFWeb

Declaração que gera o DARF do INSS e do IRRF da folha.

DSR

Descanso semanal remunerado.

FGTS Digital

Sistema do governo para gerar e pagar a guia do FGTS.

PGR

Programa de gerenciamento de riscos da NR-01.

Período concessivo

Os 12 meses que a empresa tem para conceder as férias.

Verbas rescisórias

Valores pagos ao empregado no fim do contrato.

Fontes

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026 (INSS, teto e salário-família).
- Lei nº 15.270/2025 (redução do Imposto de Renda a partir de 2026).
- Lei nº 12.506/2011 (aviso prévio proporcional).
- NR-01 e NR-07 do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Manual de Orientação do eSocial.

MPFD Assessoria Empresarial Contábil Ltda · desde 2012

CNPJ 17.207.373/0001-30 · CRC/DF 002664/O · Responsável técnico Marcos Paulo de Freitas Dutra, CRC/DF 012476/O-2

WhatsApp (61) 9 9954-1395 · contabil@mpfdcontabil.com.br · Taguatinga, Brasília/DF

Conteúdo informativo, atualizado em outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto por um profissional.