



CONSULTORIA • COMPLIANCE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

COMPLIANCE TRABALHISTA: CHECKLIST PREVENTIVO PARA EMPRESAS

O que a lei exige da empresa no registro, na jornada, nas férias, na rescisão, na terceirização, na saúde e segurança e na prevenção ao assédio.

NESTA CARTILHA

01	Registro, jornada e intervalos	pág. 2
02	Férias, rescisão e terceirização	pág. 3
03	Saúde e segurança, assédio e arquivo	pág. 4

BOM SABER

Desde **26 de maio de 2026**, o gerenciamento de riscos ocupacionais da NR-1 inclui de forma expressa os **fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho.

01 Registro, jornada e intervalos

A base do compliance trabalhista é o que a CLT já exige no dia a dia. Confira se cada regra abaixo está refletida nas rotinas e nos sistemas da empresa.

Tema	O que a lei exige
Registro	Todo empregado registrado, em livro, ficha ou sistema eletrônico. Quem usa registro eletrônico faz isso pelo eSocial
Carteira de trabalho	Admissão, salário e condições especiais anotados em até 5 dias úteis . A falta sujeita a multa por empregado
Controle de jornada	Com mais de 20 trabalhadores no estabelecimento, é obrigatório anotar entrada e saída (manual, mecânico ou eletrônico)
Ponto por exceção	Permitido por acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo
Intervalo	Acima de 6 horas: de 1 a 2 horas. Entre 4 e 6 horas: 15 minutos. Se não concedido, paga-se o tempo suprimido com 50%
Descansos	11 horas entre uma jornada e outra; repouso semanal de 24 horas, de preferência no domingo

GLOSSÁRIO

eSocial — Sistema do governo que recebe os dados trabalhistas, previdenciários e fiscais.

PGR — Programa de Gerenciamento de Riscos da NR-1.

TRCT — Termo de rescisão, com cada parcela paga discriminada.

CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

02 Férias, admissão e rescisão

1 Férias

- ☐ Gozo nos 12 meses após o direito
- ☐ Aviso escrito 30 dias antes
- ☐ Pagamento até 2 dias antes
- ☐ Até 3 períodos, com concordância: um de 14 dias ou mais, os demais de 5 ou mais
- ☐ Sem início 2 dias antes de feriado ou DSR

2 Admissão

- ☐ Exame admissional pago pela empresa
- ☐ Carteira anotada em até 5 dias úteis

3 Rescisão

- ☐ Pagamento e documentos em até **10 dias** do término
- ☐ Termo com cada parcela discriminada
- ☐ Exame demissional e comunicação
- ☐ Cópia do PPP entregue ao empregado

Atraso na rescisão gera multa administrativa e multa a favor do empregado, no valor do salário dele, salvo se o próprio trabalhador der causa à mora (CLT, art. 477, § 8º).

03 Terceirização

O que a lei permite

Terceirizar **qualquer atividade**, inclusive a principal, a prestadora com capacidade econômica compatível com o serviço (Lei nº 6.019/1974, art. 4º-A).

O que fica com a contratante

Segurança, higiene e salubridade em suas dependências; responsabilidade **subsidiária** pelas dívidas trabalhistas do período; uso do terceirizado só na atividade contratada.

03 · TERCEIRIZAÇÃO (CONTINUAÇÃO)

PONTOS DE ATENÇÃO NO CONTRATO

- Terceirizado nas dependências da tomadora tem o mesmo refeitório, transporte, atendimento médico e medidas de segurança.
- Não pode ser contratada a empresa cujos sócios foram empregados ou prestadores da contratante nos últimos **18 meses** (salvo aposentados).
- O empregado dispensado só volta como terceirizado depois de 18 meses.

04 Saúde e segurança (NR-1)

PGR

O Programa de Gerenciamento de Riscos tem, no mínimo, **inventário de riscos** e **plano de ação**, datados e assinados, e fica disponível aos trabalhadores, ao sindicato e à fiscalização.

Riscos psicossociais

O gerenciamento abrange agentes físicos, químicos, biológicos, acidentes e fatores ergonômicos, **incluindo os psicossociais**. A avaliação considera as exigências da atividade e a eficácia das medidas adotadas.

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

- Terceirizadas nas dependências: medidas no PGR da contratante ou os programas delas.
- MEI: dispensado do PGR; se atua nas dependências da contratante ou em local previsto em contrato, entra no PGR dela.
- ME e EPP de grau de risco 1 e 2, sem agentes físicos, químicos e biológicos e com declaração digital, dispensam o PGR, não as demais NRs.

Os documentos do PGR são **datados e assinados**. Convém mantê-los coerentes com a folha, o eSocial e os contratos.

05 Assédio, CIPA e arquivo

EMPRESAS COM CIPA DEVEM ADOPTAR (LEI Nº 14.457/2022, ART. 23)

- Regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, divulgadas a todos.
- Canal de denúncias com **anonimato**, apuração dos fatos e sanções, quando for o caso.
- O tema do assédio nas atividades da CIPA.
- Capacitação de todos os níveis hierárquicos, **no mínimo a cada 12 meses**.

05 · ASSÉDIO, CIPA E ARQUIVO (CONTINUAÇÃO)

Documento	Por quanto tempo guardar
Prontuário médico	No mínimo 20 anos após o desligamento (NR-7)
Inventário de riscos (histórico)	No mínimo 20 anos (NR-1)
Contribuições ao INSS	Até a prescrição dos créditos (Lei nº 8.212/1991)
Ponto, recibos e rescisões	Sem prazo único na lei; créditos cobráveis por 5 anos, até 2 após o contrato (CLT, art. 11)

06 Passo a passo e perguntas frequentes

- 1 Levante a situação atual**
Registros, eSocial, controle de ponto, férias vencidas e rescisões dos últimos anos.
- 2 Confira os documentos de saúde e segurança**
PGR, exames e laudos, com os profissionais responsáveis, e se batem com o eSocial.
- 3 Formalize as regras internas**
Código de conduta, canal de denúncias e contratos de terceirização por escrito.
- 4 Organize o arquivo**
Cada documento com o seu prazo de guarda, em local seguro e acessível.

06 · PASSO A PASSO E PERGUNTAS FREQUENTES (CONTINUAÇÃO)**PERGUNTAS FREQUENTES****Empresa pequena precisa controlar ponto?**

O horário é sempre anotado em registro. A marcação de entrada e saída é obrigatória com mais de 20 trabalhadores no estabelecimento.

Riscos psicossociais já são exigidos?

Sim. A nova redação do capítulo de gerenciamento de riscos da NR-1 está em vigor desde 26/05/2026.

Posso terceirizar a atividade principal?

Sim. A lei permite, mas a contratante responde de forma subsidiária e cuida da segurança nas suas dependências.

Quem não tem CIPA precisa se preocupar com assédio?

As medidas do art. 23 da Lei nº 14.457/2022 são obrigatórias para quem tem CIPA; cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho é dever de todas as empresas (CLT, art. 157).

CONTATO DO ESCRITÓRIO

Atendimento de segunda a sexta, das 8h às 17h, por telefone, WhatsApp ou e-mail.

Telefone (92) 99249-1058

WhatsApp (92) 98249-1054

E-mail atendimento@oliveiraconsultoriaadv.com.br

Site oliveiraconsultoriaadv.com.br

Instagram @paulojconsultoria

Endereço Rua Prof. Abílio Alencar, 224 · Alvorada · Manaus/AM



**Aponte a
câmera**

Paulo Júnio Leandro de Oliveira · OAB/AM 10.250. Material informativo; não substitui a orientação de um advogado no caso concreto. Base: CLT, arts. 11, 29, 29-A, 41, 66, 67, 71, 74, 134, 135, 137, 145, 157, 163, 168 e 477; Lei nº 6.019/1974, arts. 4º-A a 5º-D; Lei nº 14.457/2022, art. 23; Lei nº 8.212/1991, art. 32, § 11; Lei nº 8.213/1991, art. 58, § 4º; IN PRES/INSS nº 128/2022, arts. 41 e 284; NR-1, itens 1.4.1.1, 1.5.3.1.4, 1.5.4.4.5.3, 1.5.7 a 1.5.8.1.1 e 1.8.1 a 1.8.5 (Port. MTE 1.419/2024 e 765/2025); NR-7, item 7.6.1.1. Atualizada em 09/2026 · revisar em 12/2026.