



Departamento de Pessoal

“Não estimo muito o homem que não é mais sábio
hoje do que foi ontem.”

Abraham Lincoln

Foi o presidente americano que emancipou os escravos de seu país, Lincoln é considerado um dos inspiradores da moderna democracia e uma das maiores figuras da história .



SUMÁRIO

Capítulo I - Introdução	Página 5
1.1 - Conceitos de empregador e empregado	Página 6
Capítulo II - Admissão	Página 10
2.1 - Relação de documentos para admissão	Página 10
2.2 - Retenção de documentos na admissão	Página 10
2.3 - Anotações e registro	Página 12
2.4 - Exame médico admissional	Página 14
2.5 - Livros de inspeção do trabalho	Página 14
Capítulo III - Duração do trabalho	Página 16
3.1 - Jornadas de trabalho	Página 16
3.2 - O trabalho noturno	Página 17
3.3 - Horas extras	Página 17
3.4 - DSR - Descanso Semanal Remunerado	Página 18
3.5 - CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho	Página 19
Capítulo IV - O contrato de trabalho	Página 20
4.1 - Contrato de trabalho por prazo determinado	Página 20
4.2 - Contrato de experiência	Página 21
4.3 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado	Página 22
4.4 - Contrato de trabalho na CTPS	Página 22
4.5 - Modelo de contrato de trabalho	Página 23
4.6 - Modelo de prorrogação do contrato de trabalho	Página 24
4.7 - Emprego desdobrado	Página 24
4.8 - Emprego em duas empresas	Página 24
4.9 - Contrato de aprendizagem	Página 24
4.10 - Documentos e avisos de afixação obrigatória	Página 25
4.11 - Empresas inscritas no SIMPLES	Página 28
Capítulo V - Folha de pagamento - salários e adicionais	Página 29
5.1 - Adicionais	Página 30
5.2 - Hora extra	Página 33
5.3 - Comissões e premiações	Página 33
5.4 - Descanso semanal remunerado	Página 34

5.5 - Salário família	Página 34
5.6 - Salário In Natura	Página 36
5.7 - Salário maternidade	Página 36
Capítulo VI - Folha de pagamento - descontos	Página 37
6.1 - Vale transporte	Página 37
6.2 - INSS	Página 37
6.3 - IRRF	Página 38
6.4 - Adiantamentos	Página 38
6.5 - Atrasos e faltas	Página 39
6.6 - Contribuição sindical	Página 40
6.7 - Banco de horas	Página 40
6.8 - O que é Pró-labore	Página 41
6.9 - Benefícios	Página 41
Capítulo VII - Férias laborais	Página 42
7.1 - Duração das férias	Página 42
7.2 - Prescrição das férias	Página 43
7.3 - Aviso de férias	Página 43
7.4 - Encargos sociais sobre férias	Página 44
7.5 - Perda ao direito de gozo de férias	Página 44
7.6 - O que é abono pecuniário?	Página 45
7.7 - Adiantamento do 13º salário nas férias	Página 45
7.8 - Período de gozo de férias	Página 45
7.9 - Férias proporcionais	Página 46
7.10 - Férias coletivas	Página 46
Capítulo VIII - Rescisão contratual	Página 48
8.1 - Rescisão do contrato de experiência	Página 49
8.2 - Rescisão de contrato por prazo determinado	Página 51
8.3 - Rescisão de contrato por prazo indeterminado	Página 52
8.4 - Quando incide a justa causa?	Página 56
8.5 - TRCT	Página 57
8.6 - Seguro desemprego	Página 58
8.7 - Aviso prévio	Página 60
8.8 - Abandono de emprego	Página 62
8.9 - Homologação trabalhista	Página 62
8.10-12 - O que é FGTS? - O que é 13º salário - Encargos	Página 62/63



CAPÍTULO 1

Introdução

O conceito de Departamento de Pessoal remete-se ao tempo da escravatura brasileira. As pessoas que eram responsáveis pela recaptura dos escravos e punição por pequenos delitos dos mesmos (conhecidas como “capitães do mato”) realizavam um trabalho que, de certa forma, “cuidava” dos interesses dos “senhores de engenho”. Esses interesses eram relacionados diretamente à mão de obra produtiva da fazenda.

Com o passar do tempo houve o advento das empresas. Os trabalhadores do período anterior a Getúlio Vargas viviam, também, em uma pseudo escravidão onde a remuneração era baixíssima e arbitrada pelos patrões da época. Não existia legislação trabalhista. Figurava o “chefe de pessoal” como aquele que controlava os trabalhadores por meio de simples fichas onde anotavam seus dados e quanto receberiam. Era também responsável por dar ordens aos trabalhadores juntamente com a sua função superficialmente contábil.

No governo de Getúlio Vargas, em 26 de novembro de 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Esse fato histórico veio a impactar as empresas no que tange a legislação trabalhista. São estabelecidos horários de trabalho, é criada a carteira profissional, são criadas as normas de proteção do trabalho da mulher e do menor de idade, entre outros. Nesse momento o “chefe de pessoal” passa a ampliar seus horizontes de atuação e incorpora novas funções como recrutamento e seleção.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e veio a garantir os direitos do trabalhador. Após a revolução de 1964, no governo do Marechal Castelo Branco, acontece uma reforma na legislação trabalhista brasileira que atinge diretamente os empregadores. É necessário, a partir desse momento, a existência de um profissional que oriente os empregadores de acordo com as leis trabalhistas, logo o “chefe de pessoal” torna-se o profissional do “Departamento de Pessoal”.

Nesse período as empresas passam a realizar investimentos no seu material humano visando, não somente o lucro imediato e sim um aumento na motivação dos seus colaboradores fazendo com que a produtividade cresça.

1.1 Conceitos de empregador e empregado.

Segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, EMPREGADOR é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda, complementa a norma celetista, que se equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Segundo o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se EMPREGADO toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

São necessários cinco requisitos para a definição da situação de “empregado”:

- Ser pessoa física;
- O serviço deve ser de natureza não eventual;
- Deve caracterizar dependência (estar subordinado ao empregador);
- Receber salário;
- Deve ser prestação pessoal de serviço - **“intuitu personae”*.



1.1.1 Aprendiz.

Aprendiz é o menor de 14 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho (parágrafo único, artigo 80 da CLT). O menor aprendiz possui todos os direitos que qualquer trabalhador comum tem.

1.1.2 Empregado doméstico.

Aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas - Lei nº 5.859/72.

**Intuitu Personae: Motivo que determina a vontade ou o consentimento de uma pessoa para com outra, a quem quer favorecer, ou com quem contrata.*



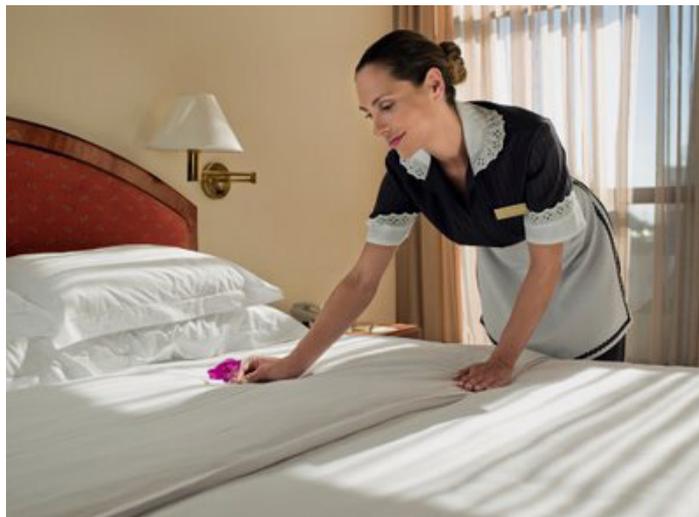
O empregado doméstico possui direitos trabalhistas e previdenciários instituídos por força das Leis nºs 10.208/2001 e 11.324/2006.

São estes:

- Carteira de trabalho e Previdência Social devidamente anotada;
- Salário-mínimo fixado em lei;
- Feriados civis e religiosos;
- Irredutibilidade salarial;
- Décimo terceiro salário;
- Repouso Semanal Remunerado;
- Férias de trinta dias;
- Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho;
- Estabilidade no emprego em razão da gravidez;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego ou salário;
- Licença-paternidade de cinco dias corridos;
- Auxílio-doença pago pelo INSS;
- Aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias;
- Aposentadoria;
- Integração à Previdência Social;
- Vale-transporte;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), benefício opcional;
- Seguro-Desemprego;

Fonte: www.mte.gov.br - Ministério do Trabalho e Emprego - consultado em 08/01/2015.

São considerados empregados domésticos: a governanta, a cozinheira, o motorista, a arrumadeira, o jardineiro, o mordomo, a babá, a lavadeira, a faxineira, a enfermeira do lar, o copeiro, o caseiro (quando o local de trabalho não possuir finalidade lucrativa).



1.1.3 Empregado rural.

É a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário (art. 2º da lei nº 5.889/73).

1.1.4 Trabalhador temporário.

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974 (www.mte.gov.br).

1.1.5 Trabalhador eventual.

Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego. Caracteriza-se pela transitoriedade do serviço prestado. Não é devido nenhum direito ao término de seu contrato.

1.1.6 Estagiário.

Regulamentado pela Lei nº 6.494/77. O estágio é realizado com alunos devidamente matriculados em instituições de ensino públicas e privadas tendo, principalmente, finalidade didática e pedagógica.

1.1.7 Autônomo.

É o trabalhador que atua sem relação de emprego com vínculo de subordinação e assume os próprios riscos de sua atividade. Apesar da CLT não contemplar o trabalhador autônomo, é segurado da Previdência Social, bem como seu beneficiário, e pode sindicalizar-se. Não tem horário de trabalho fixo ou estabelece seu horário como quiser. Não tem direito a décimo terceiro salário, férias, um dia de folga na semana ou qualquer outro direito que um trabalhador protegido pela CLT tem.

1.1.8 Empregador doméstico.

O inciso II do artigo 15 da lei nº 8.212/91, da seguridade social, define o empregador doméstico como a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.



1.1.9 Empregador rural.

É a pessoa física ou jurídica, que é proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados, conforme dispõe o art. 3º da Lei nº 5.889/73.





CAPÍTULO 2

Admissão

Após a fase de recrutamento e seleção, geralmente desempenhada pelo setor de Recursos Humanos, o candidato aprovado será devidamente registrado no quadro de funcionários da empresa em caráter de experiência. Neste momento o Departamento de Pessoal deverá solicitar, ao mesmo, a sua documentação.

2.1 Relação de documentos para admissão.

Os documentos que deverão ser entregues pelo candidato aprovado ao Departamento de Pessoal são:

- CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);
- Comprovante de residência;
- RG (carteira de identidade);
- Título de eleitor (obrigatório para os maiores de 18 anos);
- Certificado de Reservista (para os candidatos masculinos acima de 18 anos);
- CPF (Cadastro de Pessoa Física);
- ASO (Atestado de Saúde Ocupacional);
- Fotos 3x4;
- Certidão de casamento ou nascimento;
- Certidão de nascimento dos filhos até 14 anos;
- Caderneta de vacinação dos filhos até 7 anos (para recebimento do salário família);
- Comprovante de frequência escolar dos filhos entre 7 e 14 anos (salário família);
- CNH (Carteira Nacional de Habilitação) quando requerida;
- PIS/PASEP e sua anotação na CTPS (quando não for o primeiro emprego).

2.2 Retenção de documentos na admissão.

Nenhuma pessoa física ou jurídica poderá reter qualquer documento de identificação pessoal, mesmo sendo fotocópia, inclusive CNH, Certificado de Reservista, Título de Eleitor, CTPS, Certidão de Nascimento, Certidão de Casamento, etc.



Quando, para a realização de determinado ato, for exigida a apresentação de documento de identificação, a pessoa que fizer a exigência deverá extrair, no prazo de até 5 dias, os dados que interessarem e devolver em seguida o documento ao seu exibidor. Disposto nos artigos 1º e 2º da Lei nº 5.553/68.

Além do prazo citado, somente por ordem judicial é possível a retenção de qualquer documento de identificação pessoal.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é obrigatoriamente apresentada, mediante recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual tem o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, podendo adotar-se sistemas: manual, mecânico ou eletrônico (CLT, art. 29, caput).

Constitui contravenção penal, punível com pena de prisão simples de 1 a 3 meses ou multa, a retenção de qualquer documento (art. 3º da lei n. 5.553/68).

Quando a infração for praticada por preposto ou agente de pessoa jurídica, considerar-se-á responsável quem houver ordenado o ato que ensejou a retenção, a menos que haja, pelo executante, desobediência ou inobservância de ordens ou instruções expressas, quando, então, será este o infrator.

Fundamentação: - (Lei nº 5.553, de 06.12.68 - DOU de 10.12.68, que teve acrescido o § 2º ao art. 2º e renumerado o parágrafo único deste art. 2º, para § 1º, pela Lei nº 9.453, de 20.03.97 - DOU de 21.03.97).

RECIBO DE ENTREGA DA CTPS PARA ANOTAÇÃO

Nome do empregado: Augusto Lima dos Anjos
CTPS nº/série: 0012345/12345RJ

Recebemos a CTPS acima para as anotações necessárias e que será devolvida dentro de 48h, de acordo com as disposições legais vigentes.

Rio de Janeiro, 08 de janeiro de 2015.

Empregador

Modelo de Recibo para CTPS.

2.3 Anotações e registro.

As anotações na CTPS poderão ser feitas mediante o uso de carimbo, etiqueta ou qualquer outro meio de impressão, desde que seja autorizado pelo empregador. As anotações não poderão conter abreviaturas ou qualquer outra situação que possa não deixar claro o que está expresso. O registro, bem como as anotações na CTPS, devem ocorrer imediatamente no primeiro dia de trabalho do funcionário.

Na CTPS, na página referente ao Contrato de Trabalho, deverá ser preenchido:

- Os dados da empresa (razão social ou nome, CNPJ, endereço e espécie de estabelecimento);
- Cargo e CBO;
- Data de admissão;
- Numero de registro;
- Remuneração;
- Assinatura do empregador;
- Data de saída;
- Comunicação de dispensa - CD nº XXX.

Na página referente ao FGTS deverá ser preenchido o banco de depósito (Caixa Econômica Federal), nome da empresa e deverá constar, ainda, o carimbo e assinatura do empregador.

O registro pode ser feito em fichas, livros, sistema eletrônico ou informatizado. Obrigatoriamente deve conter as seguintes informações do funcionário:

- Nome do funcionário e número/série da CTPS;
- Dados diversos do funcionário;
- Nome da empresa;
- Data de admissão e demissão;
- Horário de trabalho;
- Cargo, salário e conta vinculada do FGTS;
- RG e PIS/PASEP;
- Local de trabalho;
- Férias, quando concedidas e acidentes de trabalho, quando houver;
- Dependentes para recebimento do Salário Família.





MODELO DE FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO

FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADONº _____

Empresa: _____

Funcionário: _____

Estado Civil: _____ Altura: _____ Peso: _____ Cabelos(Cor): _____ Olhos(Cor): _____

Raça/Cor: _____ Deficiente Físico: _____ (Sim/Não)

Sinais Particulares: _____

Nome do Cônjuge: _____

Nacionalidade: _____

Nome da Mãe: _____

Nacionalidade: _____

Nome do Pai: _____

Nacionalidade: _____

Admissão: ___/___/___ Salário (R\$): _____ p/ _____ Função: _____

CBO: _____ Conta Vinculada do FGTS - Bco: _____ Ag: _____ C/c: _____

PIS/PASEP: _____

Horário de Trabalho (Discriminar os dias e as horas) _____

RG: _____ Emissão: ___/___/___ Emissor _____

Carteira Profissional: No. _____ Série: _____ UF: _____ Data Emissão: ___/___/___

Grau de Escolaridade: Série: _____ Grau: _____ Curso: _____

Endereço: _____ No. _____ Cep: _____ - _____

Bairro: _____ Cidade: _____ Estado: _____

RELAÇÃO DE DEPENDENTES

DEPENDÊNCIA

Nome do dependente / Parentesco / Nascimento - IRRF Sal.Família

1 _____ /___/___

2 _____ /___/___

3 _____ /___/___

4 _____ /___/___

2.4 Exame médico admissional.

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: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

I - a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

III - periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) por ocasião da demissão; (Incluída pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

b) complementares. (Incluída pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

2.5 Livros de inspeção do trabalho.

As empresas são obrigadas a possuir um livro chamado “Inspeção do Trabalho” que tem, como finalidade, a verificação do cumprimento da legislação trabalhista pelas mesmas. Nesse livro o fiscal do trabalho registrará a sua visita com a data e horário, assim como o resultado da inspeção. Serão anotadas as irregularidades encontradas com o devido prazo para a satisfação das exigências realizadas. As microempresas não são obrigadas a terem o “livro de inspeção do trabalho”.



LOGOMARCA E NOME DA EMPRESA

(ASO) ATESTADO MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL.

TIPO DE EXAME: (X) Admissional () Periódico () Demissional () Mudança de função () Retorno ao Trabalho

NOME: _____ **IDADE:** _____ **DATA DE NASC:** _____
PESO: _____ **ALTURA:** _____ **SEXO:** () FEMININO () MASCULINO

FUNÇÃO: _____ **SETOR:** _____

RISCOS-

FÍSICOS: () Ruídos () Calor () Vibrações () Umidade () Radiações não-ionizantes () Radiações ionizantes () **Outros:** _____

QUÍMICOS: () Poeiras () Fumos () Névoas () Neblinas () Gases () Vapores () Produtos Químicos-
ERGONÔMICOS: () Esforço físico intenso () Levantamento/Transporte manual de peso () Postura inadequada () Trabalho em turnos e/ou noturno () Monotonia e repetitividade

BIOLÓGICOS: () Vírus () Bactérias () Protozoários () Fungos

DE ACIDENTES: () Arranjo físico inadequado () Máquinas e equipamentos sem proteção () Ferramentas inadequadas () Iluminação inadequada () Eletricidade/Eletrocussão () Probabilidade de incêndio/explosão () Outras situações de risco

EXAME FÍSICO CLÍNICO OCUPACIONAL: _____

EXAMES COMPLEMENTARES: _____

Declaramos que após investigação clínica, o candidato(a) à função acima declarada foi considerado(a):

() APTO(A) () INAPTO(A)

RIO DE JANEIRO, / / 2013 Validade: _____

Médico Coordenador / CRM

Candidato/Funcionário

Modelo de Atestado de Saúde Ocupacional - Admissão



CAPÍTULO 3

Duração do Trabalho

Duração do trabalho ou jornada de trabalho é o tempo em que o empregado passa em seu ambiente profissional ou à disposição do seu empregador, no qual deverá prestar serviços de caráter habitual à exceção das horas extras. A jornada de trabalho deve ser de no máximo 8 h diárias e total de 44h semanais. Ocorre, ainda, situações onde o empregado trabalha em turnos sem interrupção. Neste caso a jornada deve ser de, no máximo, 6h em turnos que se sucedem no mesmo local de trabalho.

Segundo o artigo 4 da CLT, considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

3.1 Jornadas de trabalho

As jornadas de trabalho podem ser classificadas por vários aspectos, como seguem:

Duração: ordinária, dentro dos limites legais afixados por lei; extraordinária, quando os limites são ultrapassados; limitada, existe um termo para a finalização da sua prestação; ilimitada, quando não há termo de duração; contínua, uma vez que ocorre sem intervalos; descontínua, quando possuir intervalos; intermitente, quando possuir vários intervalos.

Período: pode ser jornada de trabalho diurna, quando ocorrer entre 5h e 22h; noturna, quando ocorrer entre 22h e 5h do próximo dia; mista, quando intercalar horários dentro do período diurno e noturno ao mesmo tempo; em revezamento, quando houver a necessidade de intercalar o trabalho, semanal ou quinzenalmente, um período diurno e o outro noturno;

Em função da condição pessoal do trabalhador, podendo ser de homens, mulheres e menores.

Em relação à profissão: referente a todos os empregados ou empregados especiais.

Em função da remuneração: com ou sem acréscimo salarial.



Em função da fonte formal em que é fixada, da rigidez ou não do horário: jornadas flexíveis ou inflexíveis.

Fonte: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 32 ed. p. 169-170-171.

3.2 O trabalho noturno.

Trabalho noturno é aquele executado entre os horários de 22h de um dia e 5h do outro dia. Este horário é empregado para o trabalho noturno urbano. No trabalho rural, o horário noturno é compreendido entre 21h de um dia e 5h do outro dia. Já no caso das atividades pecuárias, o trabalho noturno é considerado entre os horários de 20h e 4h do próximo dia.

O trabalho noturno é regido pela CLT e pelo Ministério do Trabalho. O trabalhador, que é contratado em regime CLT, recebe um adicional de 20% sobre o seu salário. Fica isento de receber este adicional aqueles que trabalham em revezamento semanal ou quinzenal onde, hora cumprem suas atividades de dia, hora à noite.



Na jornada noturna urbana, a hora é considerada como tendo 52,30 minutos em contrapartida à diurna que possui 60 minutos. Isso reduz a jornada noturna em 12,5%. O salário deve ser pago em base das horas trabalhadas e com observância sobre este cálculo.

No horário noturno os intervalos ocorrem da seguinte forma:

- Jornada até 4h - não contempla intervalo;
- Jornada de 4h à 6h - deve possuir um intervalo de 15 minutos;
- Jornada acima de 6h - o intervalo será de, no mínimo, 1h podendo chegar a 2h.

Segundo a lei trabalhista, qualquer empregado poderá trabalhar em horário noturno, exceto os menores de idade que, em hipótese alguma, poderão exercer atividades neste período.

3.3 Horas extras.

As horas extras são devidas aos trabalhadores que executarem atividades além da sua jornada normal de trabalho sem qualquer tipo de compensação ou banco de horas. Quando o trabalhador não tem horário de intervalo durante o dia ou de um dia para o outro, deverão ser computadas, estas horas, como extra. Caso, ainda, o trabalhador não utilize o seu horário de intervalo e continue suas tarefas, esse intervalo não aproveitado deverá ser computado como extra.

A hora extra deverá ter um acréscimo de, no mínimo, 50% durante a semana e de 100% aos domingos e feriados.

É cabível ao trabalhador não recusar o cumprimento das horas extras desde que, as mesmas, não ultrapassem o limite de 2h por dia. Essas horas extras deverão ser pagas no prazo máximo de 30 dias, caso inexista banco de horas. Caso o banco de horas venha a existir e, tendo ciência que a sua implantação não deverá ocorrer de forma unilateral, ou seja, sem a participação e aprovação do sindicato, a empresa tem o prazo máximo de 12 meses para compensação.

3.4 DSR - Descanso Semanal Remunerado.

O DSR tem sua previsão legal baseada no artigo 1º da Lei 605/49, onde diz que todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Para que o empregado tenha direito ao descanso semanal remunerado é necessário que tenha trabalhado nos 6 (seis) dias precedentes (ou, simplesmente, tenha cumprido a jornada de trabalho semanal). O direito ao DSR vincula-se à frequência e a pontualidade do empregado. O trabalhador não perde, em caso de falta injustificada e impontualidade, o direito ao descanso semanal: perde o direito à remuneração respectiva.

O art. 6.º, da Lei 605/49 dispõe que não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

3.5 CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.

A Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) foi prevista inicialmente na Lei nº 5.316/67, com todas as alterações ocorridas posteriormente até a Lei nº 9.032/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97. A Lei nº 8.213/91 determina, no seu artigo 22, que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. Cabe ressaltar a importância da comunicação, principalmente o completo e exato preenchimento do formulário, tendo em vista as informações nele contidas, não apenas do ponto de vista previdenciário, estatístico e epidemiológico, mas também trabalhista e social.

Fonte: Ministério da Previdência Social - www.mpas.gov.br

Quando o empregado faltar ao seu dia de trabalho, poderá abonar esta através da apresentação do devido atestado médico. A partir do 16º dia de afastamento do trabalhador por motivo de doença ou acidente de trabalho, a responsabilidade de arcar com o pagamento do mesmo é transferida da empresa para o INSS.

PREVIDÊNCIA SOCIAL		1 - Localidade	
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT (Ser preenchido em instalações, ou outro, antes do preenchimento)		1 - Estado <input type="checkbox"/> 1 - Emprego 2 - Contrato 3 - Médico 4 - Regime de trabalho 5 - Autônomo por lei	
3 - Estado Social / Nome		2 - Tipo de CAT <input type="checkbox"/> 1 - Injúria 2 - Resposta 3 - Comunicação de Óbito em	
6 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 7 - Município 8 - UF 9 - Telefone		4 - Tipo <input type="checkbox"/> 1 - DDCOMP 2 - DP 3 - DP 4 - DP 5 - DNAT	
10 - Nome 11 - Nome da mãe		13 - UF <input type="checkbox"/> 1 - DDCOMP 2 - DP 3 - DP 4 - DP 5 - DNAT	
12 - Data do acidente (13 - Sexo <input type="checkbox"/> 14 - Estado civil <input type="checkbox"/> 1 - Solteiro 2 - Casado 3 - Viúvo 4 - Separado 5 - Divorciado 6 - Outros		15 - CTPS Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> 16 - UF <input type="checkbox"/>	
17 - Caracterização do acidente (18 - UF <input type="checkbox"/> 19 - PACTADO <input type="checkbox"/> 20 - Particularidade do acidente		17 - Caracterização do acidente (18 - UF <input type="checkbox"/> 19 - PACTADO <input type="checkbox"/> 20 - Particularidade do acidente	
21 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 22 - Município 23 - UF 24 - Telefone		21 - Nome da ocupação (25 - CBO 27 - Função de Presidência Social <input type="checkbox"/> 28 - Adquirido? <input type="checkbox"/> 29 - Área <input type="checkbox"/> 1 - Emprego 2 - Ter. avulso 3 - Sem registro 4 - Médico cargo 5 - Sem. 6 - Não 7 - Outros	
25 - Data do acidente (21 - Hora do acidente) 22 - Após quantas horas de trabalho? 23 - Houve afastamento? <input type="checkbox"/> 24 - Último beneficiário <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não		25 - Local do acidente (26 - COC/ONPU 27 - Município do local do acidente) 28 - UF 29 - Município do local do acidente 1 - Sim 2 - Não	
40 - Descrição da situação geradora do acidente ou doença		43 - Houve registro policial? <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não	
41 - Descrição da situação geradora do acidente ou doença		44 - Houve morte? <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não	
45 - Nome		45 - Nome	
46 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 47 - Município 48 - UF 49 - Telefone		46 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 47 - Município 48 - UF 49 - Telefone	
49 - Nome		49 - Nome	
50 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 51 - Município 52 - UF 53 - Telefone		50 - Endereço Rua/A. Nº/Comp. Bairro CEP 51 - Município 52 - UF 53 - Telefone	
Local e data		Assinatura e carimbo do acidente	
53 - Unidade de atendimento médico 54 - Data 55 - Hora		53 - Unidade de atendimento médico 54 - Data 55 - Hora	
56 - Houve internação? <input type="checkbox"/> 57 - Duração provável de tratamento 58 - Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento? <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não		56 - Houve internação? <input type="checkbox"/> 57 - Duração provável de tratamento 58 - Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento? <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não	
59 - Descrição e natureza do caso		59 - Descrição e natureza do caso	
60 - Diagnóstico provável 61 - CID - 10		60 - Diagnóstico provável 61 - CID - 10	
62 - Observações		62 - Observações	
Local e data		Assinatura e carimbo do médico com CRM	
63 - Recolha 64 - Código de Unidade 65 - Número da CAT		63 - Recolha 64 - Código de Unidade 65 - Número da CAT	
66 - É reconhecido o direito de seguro e a habilitação? <input type="checkbox"/> 67 - Tipo <input type="checkbox"/> 1 - Sim 2 - Não		66 - É reconhecido o direito de seguro e a habilitação? <input type="checkbox"/> 67 - Tipo <input type="checkbox"/> 1 - Tipo 2 - Seguro 3 - Seguro	
68 - Matrícula do servidor		68 - Matrícula do servidor	
Matrícula Assinatura do servidor		Matrícula Assinatura do servidor	
<p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> A inscrição das declarações desta comunicação implicará nos seniores previstos nos arts. 171 e 196 do Código Penal. A comunicação de acidente do trabalho deverá ser feita até o 1º dia útil após o acidente, sob pena de multa, na forma prevista no art. 154 do Decreto nº 3.174/67. A comunicação de acidentes e a correspondência são regidos pelo Decreto nº 2.128/67. 			
A COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE É OBRIGATORIA, MESMO NO CASO EM QUE NÃO HAJA AFASTAMENTO DO TRABALHO.			

Formulário de comunicação de acidente do trabalho



CAPÍTULO 4

O Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um acordo de compromisso realizado entre as figuras do empregador e do empregado que estabelece uma relação de prestação de serviços de natureza não eventual. Possui caráter bilateral, pois implica na reciprocidade de direitos e obrigações. Nele, uma pessoa física se compromete a prestar este tipo de serviço a uma outra pessoa física ou jurídica mediante uma remuneração chamada salário.

Segundo a CLT, Art. 442, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Art. 442-A: para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Redação dada pela Lei nº 11.644, de 2008).

Art. 443: o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

4.1 Contrato de trabalho por prazo determinado.

Segundo a CLT, Art. 443 - § 1º: considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)



Pela regra geral da CLT (art. 445, caput), contratos a prazo determinado não podem exceder o período de dois anos.

4.2 Contrato de experiência.

É uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado e tem, como objetivo, proporcionar ao empregador e ao empregado uma maneira de conhecimento recíproco. É um período de adaptação que o trabalhador terá às condições de trabalho oferecidas pela empresa e, bilateralmente, um período para a empresa avaliar o desempenho profissional do mesmo. Deve ser anotado na CTPS.

Conforme o artigo 445 da CLT, parágrafo único, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias. Pode compreender vários períodos como 30, 45 e 60 dias mas nunca poderá ser prorrogado mais de uma vez. Caso isto ocorra, o mesmo torna-se um contrato por prazo indeterminado.

Exemplo de contratos de experiência:

30 dias prorrogado por mais 60 dias = total 90 dias.

45 dias prorrogado por mais 45 dias = total 90 dias.

Caso a empresa não tenha interesse em permanecer com o funcionário em experiência, ela pode dispensá-lo até o último dia do término do contrato, inclusive, se o fizer no último dia fica isenta da multa rescisória do FGTS e do aviso prévio. Arca com os dias trabalhados e com o 13^a salário proporcional ao período.

Quando a demissão ocorrer sem justa causa, antes do prazo do término do contrato de experiência, a empresa será obrigada a pagar:

- Saldo de salário (dias trabalhados);
- Salário família;
- Férias proporcionais aos dias trabalhados;
- 1/3 sobre as férias proporcionais;
- 13^o salário proporcional aos meses trabalhados;
- FGTS com direito a saque;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Indenização da metade dos dias que faltarem até o término do contrato (artigo 479 da CLT)
- Indenização adicional. A indenização adicional de um salário será devida no caso da rescisão do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.

Obs.: O empregado também terá direito ao seguro desemprego caso cumpra as regras para o mesmo.

4.3 Contrato de trabalho por prazo indeterminado.

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Art. 452: considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

O contrato de trabalho passa a ser por prazo indeterminado após o término do contrato de experiência caso nenhuma das partes (empregador e empregado) manifeste-se de forma contrária nesse momento.

4.4 Contrato de trabalho na CTPS.

O contrato de trabalho, desde o de experiência, deverá ser preenchido nesta folha da CTPS:

14 **CONTRATO DE TRABALHO**

Empregador

.....

CGC/MF

Rua Nº

Município Est.

Esp. do estabelecimento.....

Cargo

..... CBO nº.....

Data admissão de..... de 19

Registro nº..... Fls./Ficha.....

Remuneração especificada.....

.....

.....

Ass. do empregador ou a rogo c/test.

1º 2º.....

Data saída de..... de 19

.....

Ass. do empregador ou a rogo c/test.

1º 2º.....

Com. Dispensa CD Nº.....



4.5 Modelo de contrato de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO

Entre a empresa....., com sede em à Rua
....., nº, doravante designada EMPREGADORA e
....., portador da CTPS nº série, a seguir chamado apenas EMPREGADO, é celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de.....
....., mediante a remuneração de R\$
..... por mês (ou por hora).

A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.

2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada, por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observando o limite legal.

3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a consequente redução da jornada de trabalho em outro dia.

4. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.

5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.

6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, culminando com a rescisão do contrato por justa causa.

7. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no parágrafo único do art. 462 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.

8. O presente contrato tem início a partir de ____/____/____ e término no dia ____/____/____, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalhos atendem à sua conveniência.

9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em contrato de prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

Rio de Janeiro, ____/____/____ (assinatura empregador)

(assinatura empregado)

4.6 Modelo de prorrogação do contrato de trabalho.

TERMO DE PRORROGAÇÃO

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até __/__/__.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

4.7 Emprego desdobrado.

Ocorre quando o empregado prestar serviços exercendo outra profissão diferente daquela do seu contrato de trabalho depois de seu horário de expediente normal.

4.8 Emprego em duas empresas.

O trabalhador pode exercer suas atividades em mais de uma empresa desde que elas não sejam concorrentes, que os horários de trabalhos sejam compatíveis e que não exista, nos contratos de trabalho, cláusula que exija exclusividade.

Outro fator a se levar em conta é que não pode exceder 8h diárias de trabalho e nem 44h semanais. Para aqueles menores de idade, as jornadas devem ser somadas e, também, não podem ultrapassar os limites legais de 8h/dia e 44h/semana.

4.9 Contrato de aprendizagem.

A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (a Lei do Aprendiz), foi concebida para modernizar os princípios e regras normatizados no Decreto-Lei nº 4.481 e no Decreto-Lei nº. 8.622. A Lei do Aprendiz alterou dispositivos na CLT para a inserção de normas protetoras ao menor de 18 anos para que haja a possibilidade de uma primeira experiência trabalhista dos mesmos.



Entende-se como aprendiz o menor de idade entre 14 e 18 anos. Este deve ser inscrito em contrato de aprendizagem que deve ser registrado, em até 30 dias, na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Ocorre a anotação na CTPS do menor e, entre ambos, estabelecem-se direitos e obrigações normais a qualquer empregado, porém as férias deverão ser concedidas junto das férias escolares. A remuneração será de 50% do salário mínimo vigente na primeira parte do seu curso e, pelo menos, 2/3 desse salário na segunda parte.

4.10 Documentos e avisos de afixação obrigatória pelo empregador.

Existem documentos que são obrigatórios serem afixados em locais de fácil visibilidade e acesso dentro das empresas.

4.10.1 Quadro de horário de trabalho.

Segundo a CLT, artigo 74, Decreto-lei 5.452/43: o horário de trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.



Art. 13 Portaria 3.626 de 13/11/1991 MTPS.

“A empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e de saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação, fica dispensada do uso de quadro de horário”.



4.10.3 Escala de revezamento.

Segundo a CLT, artigo 67, será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

As empresas que tem atividade aos domingos devem elaborar uma escala de revezamento na qual cada funcionário usufrua de pelo menos um domingo de descanso no prazo máximo de sete semanas de trabalho. Nas atividades de comércio, a cada três semanas trabalhadas, uma folga deverá recair no domingo. Já as mulheres, a cada quinze dias de trabalho, deverão ter, obrigatoriamente, uma folga no domingo. Base Legal - Art. 386 da CLT, Portaria do MTE nº 417/66, art. 2º, “b” e Lei nº 11.603/07.

4.10.4 Empregados menores.

Quando a empresa possuir empregados menores de idade deverá afixar as disposições constantes do Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT, ou seja, dos arts. 402 ao 441 “Da Proteção do Trabalho do Menor”, em atendimento ao art. 433, alínea “b”, da CLT.

4.10.5 Reembolso creche.

Independente de idade e do número de trabalhadores do sexo feminino, as empresas podem adotar o sistema de reembolso creche. A empresa participante deverá afixar em local visível aviso informando a existência do sistema e quais são os procedimentos necessários para a obtenção do benefício.

4.10.6 Acordos e convenções coletivas.

As empresas deverão fixar cópias autênticas das convenções coletivas e dos acordos em suas dependências.

4.10.7 Segurança e saúde no trabalho

As Normas Regulamentadoras (NR), relativas a segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Norma Regulamentadora - NR 1 da Portaria MTb nº 3.214/1978). As empresas devem afixar avisos para prevenir acidentes.

4.11 Empresas inscritas no SIMPLES.

As empresas optantes pelo SIMPLES deverão manter afixado em suas dependências, em local visível, um cartaz com o seu CNPJ e a termo “SIMPLES” escrito. Este cartaz deverá ter, no mínimo 29,7cm de largura e 21cm de altura.





CAPÍTULO 5

Folha de Pagamento - Salário e Adicionais

A folha de pagamento é um documento elaborado pela empresa que tem caráter contábil, uma vez que demonstra os fatos relacionados ao vínculo entre o empregador e o empregado, durante um espaço de tempo estipulado, devendo constar remuneração, adicionais e descontos devidos. Possui, também, caráter fiscal pois é um histórico dos registros financeiros da empresa para com os seus funcionários.

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Observando, ainda, a Instrução Normativa Nº 1, datada de 07 de novembro de 1989, é importante destacar alguns detalhes relacionados ao pagamento dos salários como seguem:

- Para contagem do prazo de recebimento de salário (quinto dia útil), considera-se o sábado como tal;
- quando o empregador utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até o quinto dia útil;
- quando o pagamento for efetuado através de cheque, deve ser assegurado ao empregado:
 - 1) horário que permita o desconto imediato do cheque;
 - 2) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo.

5.1 Adicionais.

Segundo a CLT, Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

Podemos, então, entender que os adicionais são acréscimos que compõem a folha de pagamento dos empregados que trabalham em horários considerados fora do “normal”, que façam determinados tipos de atividades que venham a comprometer risco à sua saúde física ou mental, que cumpram jornadas diárias mais longas, etc.

5.1.1 Adicional noturno.

O trabalho noturno possui disposições regulamentadoras que são apontadas na CLT, no artigo 73, conforme veremos a seguir:

Art. 73 – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)

§ 1º – A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)

§ 2º – Considera-se noturno, para os efeitos deste Art., o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)

§ 3º – O acréscimo a que se refere o presente Art., em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)



§ 4º – Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste Art. e seus parágrafos. (Parágrafo renumerado e alterado pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)

§ 5º – Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo. (Parágrafo renumerado pelo Decreto-Lei n.º 9.666 , 28-08-46, DOU 30-08-46)



5.1.2 Adicional de periculosidade.

Adicional de periculosidade é um acréscimo de 30% do valor do salário do empregado. Consiste no direito previsto pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o trabalhador que executa atividades que são perigosas, ou seja, que oferecem perigo de vida.

Atividades que estejam ligadas à manipulação de inflamáveis, explosivos e energia elétrica são consideradas perigosas. Situações passíveis a roubos ou outros tipos de violência física nas profissões de proteção e segurança pessoal e patrimonial também são atividades que incidem no recebimento do adicional de periculosidade.

As atividades que oferecem periculosidade são descritas nos anexos da Norma Regulamentadora 16 - Atividades e Operações Perigosas (NR-16).

5.1.3 Adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é fornecido aos trabalhadores que desempenham atividades nas quais são expostos a agentes nocivos à saúde.

Este adicional está previsto na CLT, segundo o Art . 192 : O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Segundo os anexos da Norma Regulamentadora 15 - Atividades e Operações Insalubres (NR-15), são consideradas como tais:

- Exposição a ruído contínuo ou intermitente;
- Exposição a ruído de impacto;
- Exposição ao calor;
- Exposição à radiação ionizante (ex.: raios-x);
- Sob condições hiperbáricas (ar comprimido, pressão);
- Exposição à radiação não ionizante (ex.: micro-ondas, ultravioletas e laser);
- Exposição à vibrações;
- Exposição ao frio;
- Exposição à umidade.
- Exposição a agente químico;

5.1.4 Adicional por tempo de serviço.

O adicional por tempo de serviço é um benefício que o empregado recebe em razão do tempo de prestação deste serviço ao mesmo empregador. É a incorporação automática de 5% (cinco por cento) a cada 5 anos de trabalho sobre o valor do vencimento básico, até completar 25 anos, se mulher, e 30 anos, se homem. Depois deste período serão contados 5% anualmente até o limite de 50% de adicional por tempo de serviço.

O adicional por tempo de serviço é um direito dos servidores estatutários a partir da sua data de admissão e Celetistas a partir de 01/01/1985. Não está previsto na CLT, porém a constituição federal diz que todo funcionário concursado tem direito ao benefício, a partir do momento em que completar 5 anos de trabalho.

Em 2010 a Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio rejeitou, a inclusão da gratificação por tempo de serviço na remuneração do empregado vinculado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A medida está prevista no Projeto de Lei 440/07, da deputada Sandra Rosado (PSB-RN). O relator na comissão, deputado Guilherme Campos (DEM-SP), defendeu a rejeição da proposta por considerar que ela aumentaria o custo do emprego no Brasil.

5.1.5 Adicional de transferência.

Segundo a CLT, artigo 469, § 3º: em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.



5.2 Hora extra.

A hora extra deverá ser paga ao trabalhador que ultrapassar a sua jornada normal de trabalho em, no máximo, 2 horas. Este acréscimo deverá ter, no mínimo, um adicional de 50% sobre o valor da hora de trabalho.

Realizaremos um exemplo de como calcular as horas extras de um funcionário, porém é importante saber a sua carga horária normal que, pela constituição de 1988, não pode ser superior a 8h diárias e 44h semanais.

Carga horária normal do funcionário = 8h diárias / 44h semanais.

- Logo, deveremos calcular a jornada mensal do funcionário (PASSO 1):

44h dividido por 6 (seis dias trabalhados na semana de segunda a sábado) = 7,33h
Agora multiplicaremos por 30 dias do mês (7,33h x 30 = aprox. 220h)

- Tomaremos como base um salário mínimo vigente para descobrir o valor da hora trabalhada (PASSO 2):

Salário: R\$ 678,00

Agora divide-se o salário pela quantidade de horas mensais
(678 dividido por 220 = 3,08)

- Adicionaremos, agora, no mínimo 50% ao valor da hora extra (PASSO 3):

3,08 dividido por 2 = 1,54 (descobrimos 50% do valor da hora extra)
3,08 + 1,54 = 4,62 (Somamos o valor da hora extra com 50% do mesmo).

RESULTADO: Para um trabalhador que recebe um salário mínimo vigente e cumpre uma jornada de 44h semanais, o valor da sua hora extra já incluindo o adicional de 50% será de R\$ 4,62.

5.3 Comissões e premiações.

As comissões e premiações terão diversas formas de compor cálculos, porém são partes integrantes do salário e servem como base, também, para calcular o 13º salário e as férias.

5.4 Descanso Semanal Remunerado (DSR).

É a folga semanal paga pelo empregador ao empregado (já está inclusa dentro do seu salário) para que, o mesmo, possa se recuperar física e mentalmente da sua jornada de trabalho. Deve ser de 24 horas consecutivas e deve ser, na maioria dos casos, aos domingos.

É válido lembrar que, caso o empregado falte, sem justificativa, a um dos seis dias que precedem o DSR, ele perde o direito à remuneração por esse dia de descanso.

O DSR é previsto na Constituição Federal de 1988.

5.5 Salário família.

Benefício pago aos segurados empregados, exceto os domésticos, e aos trabalhadores avulsos com salário mensal de até R\$ 971,78, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. (Observação: São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, estes desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada).



Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Valor do benefício

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013 valor do salário-família será de R\$ 33,16, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 646,55.

Para o trabalhador que receber de R\$ 646,55 até R\$ 971,78, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 23,36.

5.6 Salário In Natura.

É quando ocorre o pagamento ao trabalhador parte em espécie e parte em utilidades essenciais ao mesmo como, por exemplo, alimentação, higiene, vestuário pessoal, etc.). Também é chamado de Salário Utilidade.

Observando a CLT, no seu artigo 82, percebemos que o Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 assegura: quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

5.7 Salário maternidade.

Analisaremos o Art. 392, CLT, no que diz à licença maternidade e o seu salário: a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1o A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2o Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3o Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)



CAPÍTULO 6

Folha de Pagamento - Descontos

6.1 Vale transporte.

É um benefício de antecipação do valor gasto pelo funcionário no deslocamento de sua residência para o seu local de trabalho e vice-versa. Foi criado em 1985 pelo Estado brasileiro. Prevê o valor da tarifa do meio de transporte que melhor se adequar às necessidades do funcionário.

O desconto do vale transporte, para o trabalhador optante pelo benefício, será de 6% no seu contracheque.

6.2 INSS.

O Instituto Nacional do Seguro Social é o órgão pertencente à Previdência Social e é aquele responsável pelo pagamento das aposentadorias, auxílios, pensões, salário maternidade, salário família e o 13º salário.

Tem direito aos seus benefícios os segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos.

TABELA VIGENTE DO INSS

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2014 (*até 08/01/2015 - data da atualização deste material - ainda não tinha sido divulgada pelo governo a tabela 2015*).

Salário de contribuição (R\$) ao INSS	Alíquota para fins de recolhimento
até 1.317,07	8,00%
de 1.317,08 até 2.195,12	9,00%
de 2.195,13 até 4.390,24	11,00%

Fonte: <http://www.previdencia.gov.br> - consultado em 08 de janeiro de 2015.

6.3 IRRF.

O Imposto de Renda Retido na Fonte é uma tributação descontada do empregado pela pessoa jurídica ou equiparada nos termos legais estabelecidos. Na época da declaração do Imposto de Renda, o trabalhador receberá de sua empresa um informativo anual para poder preencher o formulário e saber se terá direito à restituição ou, ainda, deverá pagar algum saldo devido.



É possível notar no contracheque que o salário já vem descontado do IRRF, ou seja, retido na fonte pagadora. Sendo assim, se o imposto retido na fonte (IRRF) durante o exercício da declaração do Imposto de Renda for maior do que o imposto a pagar calculado, então ocorrerá o direito à restituição desta diferença. Sendo menor, significa que haverá, ainda, um valor a pagar.

Vejamos, abaixo, a tabela de incidência do IRRF por faixa salarial com as suas devidas alíquotas:

Tabela Progressiva para o cálculo mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício de 2015, ano-calendário de 2014.

Base de Cálculo Mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.787,77	0	0
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
Acima de 4.463,81	27,5	826,15

6.4 Adiantamentos.

Não existe previsão na CLT sobre adiantamentos salariais, porém, em algumas empresas e através de convenções coletivas, praticas-se um pagamento antecipado de 40% dos salários da folha de pagamento.



6.5 Atrasos e faltas.

Não existe, na legislação vigente, previsão para tolerância sobre atrasos. Ocorre que, por força de convenções ou regulamentos internos, é comum ver, na prática, 15 minutos de aceitação por parte dos empregadores no que diz respeito ao horário de entrada dos empregados.

Em relação às faltas, observa-se na CLT, Art. 473, a seguinte disposição: o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

** Nos termos do art. 10, §1º, do ADCT, referido prazo passou para 5 dias, até que seja disciplinado o art. 7º XIX, da Constituição Federal.

IV – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

** Caput e incisos I a V com redação determinada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

** Inciso VI acrescentado pelo Decreto-lei nº 757, de 12 de agosto de 1969.

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

** Inciso VII acrescentado pela Lei nº 9471, de 14 de julho de 1997.

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

(Acrescentado pela Lei n.º 9.853, de 27-10-99, DOU 28-10-99)

** Inciso VIII acrescentado pela Lei nº 9853, de 27 de outubro de 1999.

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Acrescentado pela Lei n.º 11.304, de 11.05.2006, DOU 12.05.2006)

** Inciso IX acrescentado pela lei nº 11304, de 11 de maio de 2006.

Enquanto à justificativa da falta, poderá ser feita através de atestado médico que comprove a incapacidade de trabalho motivada por doença. Este atestado deverá ser expedido, preferencialmente, conforme a hierarquia abaixo:

A Lei nº 2.761/1956, criou uma escala hierárquica, de modo que a doença do empregado será comprovada pela seguinte ordem preferencial de atestados:

- a) da Previdência Social;
- b) médico do SESI ou SESC;
- c) médico da empresa ou em convênio com a mesma;
- d) médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal;
- e) médico de convênio sindical;
- f) apenas se não existir nenhuma das possibilidades acima, é que o médico poderá ser o da preferência do empregado.

6.6 Contribuição sindical.

O Art. 579 da CLT prevê: a contribuição sindical é devida por todas aquelas que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou inexistindo este, na conformidade do disposto no Art. 591.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - na importância correspondentes à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

6.7 Banco de horas.

O banco de horas é um sistema de compensação que objetiva o não pagamento da hora extra trabalhada e sim compensá-la através de descanso daquelas horas em outro dia ou, até mesmo folga, desde que previamente acordado.

A CLT, em seu artigo 59, prevê este dispositivo nos parágrafos 2º e 3º:

§ 2º – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Com redação determinada pela Medida Provisória nº 2164-41, de 24 de agosto de 2001.

§ 3º – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.



6.8 O que é Pró-Labore?

É uma espécie de salário que a empresa paga aos seus proprietários e sócios. É a retirada que os mesmos realizam, predeterminada o seu valor em contrato social, no ato da constituição da empresa. Na ausência deste item no contrato social, o proprietário e sócios determinam para si uma quantia como Pró-labore. Tem significado latim “pelo trabalho”.

6.9 Benefícios.

Há uma nova tendência no mercado onde as empresas, no intuito de atrair e reter talentos, oferecem uma gama maior de benefícios além daqueles já previstos pela legislação em vigor. Em pesquisas recentes, foram listados os seguintes benefícios como os mais comuns nas empresas brasileiras:

- Assistência médica;
- Seguro de vida;
- Assistência Odontológica;
- Tíquete alimentação;
- Automóvel;
- Previdência privada;
- Restaurante;
- Assistência farmacêutica;
- Cesta básica.





CAPÍTULO 7

Férias Laborais

Entende-se por férias como um período de descanso de alguma atividade de caráter regular. As férias laborais, ou sejam, férias do trabalho, estão previstas na CLT sob o artigo 129, conforme vemos a seguir:

Artigo 129 da CLT:

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de sua remuneração.

Artigo 7º da CF 88 § XVII

É assegurado a todo trabalhador o gozo de suas férias anuais remuneradas com pelo menos 1/3 a mais que o salário.

7.1 Duração das férias.

No que diz respeito à duração das férias, vemos os dispositivos dos artigos citados abaixo:

Artigo 130 da CLT – (REGIME DE TRABALHO MENSAL)

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito as férias na seguinte proporção:

- 30 dias corridos quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes
 - 24 dias corridos quando houver tido de 6 a 14 faltas
 - 18 dias corridos quando houver tido de 15 a 23 faltas
 - 12 dias corridos quando houver tido de 24 a 32 faltas
- Acima de 32 faltas perde o direito as férias.

§ 1º é vedado descontar do período de férias as faltas justificadas do empregado ao serviço.

§ 2º o período de férias é computado no tempo de serviço.



7.2 Prescrição das férias.

Prescrição é a perda do direito de reclamar ou, ainda, de usufruir de um direito não gozado, como no caso abordado, as férias.

Prevê o artigo 149 da CLT que a prescrição do direito de reclamar as férias ou a sua concessão bem como o seu pagamento (remuneração) será contado do término do prazo mencionado no art.134 ou se for o caso da cessação do término do contrato.

Artigo 7º § xxix letra A da CF 88

A ação quanto aos créditos resultantes das relações do trabalho prescrevem em 5 anos para o trabalhador urbano, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

7.3 Aviso de férias.

Segundo artigo 135 da CLT a concessão de férias será participada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 dias.

AVISO DE FÉRIAS

Empresa: Zion Sistemas Integrados Ltda.
Funcionário: Itamar Antônio de Souza
CTPS: 0392482 série 001-0 RJ
Período aquisitivo: 10/05/2013 a 09/05/2014

Conforme os termos das disposições legais vigentes, comunicamos que suas férias serão concedidas conforme demonstrado abaixo:

Período de gozo: 01/06/2014 a 30/06/2014
Retorno ao trabalho: 01/07/2014
Adianta 13º salário: Não

Favor apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social ao Departamento de Pessoal para as anotações necessárias.

Rio de Janeiro, 09 de abril de 2014

Zion Sistemas Integrados Ltda.

Itamar Antônio de Souza

7.4 Encargos sociais sobre férias.

Incide no pagamentos das férias os encargos de FGTS, INSS e IRRF, logo deverão ser lançados em folha para tal apuração.

7.5 Perda do direito ao gozo de férias.

O Art. 133 da CLT trata da perda deste direito e prevê que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.016, de 30.3.1995)



7.6 O que é o abono pecuniário?

Abono pecuniário nada mais é do que a venda de 1/3 do período de férias de um trabalhador, ou seja, no máximo 10 dias.

A CLT trata desta previsão no seu Art. 143: é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)



§ 1º – O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º – Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.8.2001)

7.7 Adiantamento do 13º salário nas férias.



Art. 4º do Decreto nº 57.155/65 determina que o adiantamento do 13º salário será pago ao ensejo das férias, sempre que o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Este adiantamento somente será possível quando o período de férias do trabalhador ocorrer entre os meses de fevereiro e novembro, logo não será possível quando estas forem gozadas em dezembro ou janeiro.

7.8 Período de gozo de férias.

A CLT prevê que as férias deverão ser concedidas por ato do empregador nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, ou seja, o empregado não pode totalizar 2 anos de trabalho sem férias. Diz, ainda, os parágrafos do artigo 134 que:

§ 1º – Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º – Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Caso este prazo de 12 meses subsequentes à aquisição do direito de férias seja desrespeitado, a CLT prevê no seu artigo 137, o seguinte dispositivo:

Art. 137 – Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Ainda pela súmula 81 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) diz que os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

7.9 Férias proporcionais.

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Ainda segundo o TST - Enunciado nº 261 - Res. 9/1986, DJ 30.10.1986 - Republicação - DJ 06.11.1986 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 sobre demissão espontânea - férias proporcionais, afirma que: o empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

7.10 Férias coletivas.

O Art. 139, CLT, prevê que poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a fixação de aviso nos locais de trabalho.



Exercício proposto - prática de cálculo de férias

Dados do empregado hipotético:

Período aquisitivo:	01/02/2013 a 31/01/2014
Salário:	R\$ 678,00
Faltas:	Não
Abono Pecuniário:	Não
Alíquota tabela INSS:	8% (até R\$ 1.247,70)
Alíquota tabela IRRF:	0% (até R\$ 1.637,11)

Qual será o valor recebido de férias pelo empregado?

1º PASSO - Obter 1/3 do salário:

$$\text{R\$ 678,00 dividido por 3} = \text{R\$ 226,00}$$

2º PASSO - Incorporá-lo ao mesmo:

$$\text{R\$ 226,00} + \text{R\$ 678,00} = \text{R\$ 904,00}$$

3º PASSO - Deduzir a alíquota do INSS:

$$\begin{aligned} \text{R\$ 904,00} \times 8\% &= \text{R\$ 72,32} \\ \text{Logo, } \text{R\$ 904,00} - \text{R\$ 72,32} &= \text{R\$ 831,68} \end{aligned}$$

RESULTADO: O valor das férias remuneradas será de **R\$ 831,68**



CAPÍTULO 8

Rescisão Contratual

Entende-se por rescisão contratual o término do contrato de trabalho que se dá, geralmente, quando uma das partes não compactua mais com a situação ou condição da outra desejando, assim, encerrá-lo.

Segundo a CLT, no seu artigo 477, veremos que é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

* Caput com redação determinada pela Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

** § 1º com redação determinada pela Lei nº 5.584 de junho de 1970.

§ 2º – O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

** § 2º com redação determinada pela Lei nº 5.584 de junho de 1970.

§ 3º – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

** § 3º com redação determinada pela Lei nº 5.584 de junho de 1970.



§ 4º – O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

** § 4º com redação determinada pela Lei nº 5.584 de junho de 1970.

§ 5º – Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

§ 6º – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

** § 6º acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

§ 7º – O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

** § 7 acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

§ 8º – A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

** § 8 acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

8.1 Rescisão do contrato de experiência (prazo determinado).

O contrato de experiência é um contrato de trabalho por prazo determinado cuja função é uma mútua avaliação entre empregador e empregado sobre a realização das expectativas que ambos depositaram um sobre o outro.

No que tange aos direitos rescisórios para o contrato por tempo determinado, a CLT, em seu artigo 479 afirma: nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato.

Parágrafo único – Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

8.1.1 Rescisão por término de contrato de experiência.

Não há interesse em dar continuidade para que se torne um contrato por prazo indeterminado, logo extingue-se normalmente.

Direitos do empregado:

- Saldo de salário;
- Salário família;
- Férias proporcionais aos dias trabalhados;
- 1/3 sobre as férias proporcionais;
- 13º salário proporcional aos dias trabalhados;
- FGTS com direito a saque

Não tem direito:

- Seguro-desemprego;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Indenização.

8.1.2 Rescisão antecipada, sem justa causa, por parte do empregador.

- Saldo de salários;
- Salário família;
- Férias proporcionais aos dias trabalhados;
- 1/3 sobre as férias proporcionais;
- 13º proporcional aos meses trabalhados;
- FGTS, com direito a saque;
- Seguro-desemprego;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Indenização da metade dos dias que faltarem até o término do contrato (artigo 479 da CLT);
- Indenização adicional. A indenização adicional de um salário será devida no caso da rescisão do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.

8.1.3 Rescisão antecipada com justa causa.

- Saldo de salário;
- Salário família;
- FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, sem direito a saque.



8.1.4 Rescisão antecipada por parte do empregado (pedido de demissão).

- Saldo de salários;
- Salário família;
- Férias proporcionais aos dias trabalhados (Conforme Súmula 261 do TST*);
- 1/3 sobre as férias proporcionais;
- 13º proporcional aos meses trabalhados;
- FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, sem direito a saque.

8.2 Rescisão de contrato por prazo determinado.

O contrato de trabalho por prazo determinado caracteriza-se por ter datas de início e de término pré-fixadas. O contrato de experiência é um tipo de contrato por prazo determinado e quando ultrapassa 90 dias torna-se indeterminado.

O contrato de trabalho por prazo determinado prevê que o máximo da sua duração é de dois anos, podendo ser prorrogado por mais de uma vez, sem que se torne por prazo indeterminado, desde que não ultrapasse no total o limite de 2 anos.

Obrigatoriamente a empresa deve aguardar 6 meses entre a data do término deste contrato e um novo contrato por prazo determinado com o mesmo trabalhador.

8.2.1 Direitos do trabalhador na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, sem justa causa.

- Saldo de salários;
- Aviso prévio;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, conforme o caso, com mais 1/3;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Salário família, se for o caso;
- Indenização adicional, quando for o caso.
- FGTS, com direito a saque;
- Seguro-desemprego;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- indenização correspondente a 50% do valor do restante do contrato (no contrato sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada)

Atenção: a cláusula assecuratória de direito recíproco, nada mais é do que uma cláusula contratual, presente no instrumento contratual individual do trabalhador temporário; cláusula esta que impõe às partes (empregado e empregador) a obrigação de conceder aviso prévio no caso do término antecipado do contrato de trabalho por prazo determinado para, em contrapartida, ficarem isentos do pagamento do art. 479 da CLT da indenização de 50% do valor restante do contrato.

8.2.2 Direitos do trabalhador na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, com justa causa.

- Saldo de salários;
- Férias vencidas, quando for o caso, com mais 1/3;
- Salário família, se for o caso.
- Os depósitos do FGTS serão realizados dentro dos prazos normais, sem direito a saque.

8.2.3 Direitos do trabalhador na rescisão por término do contrato por prazo determinado.

- Saldo de salários;
- Férias proporcionais e/ou vencidas, conforme o caso, com mais 1/3;
- 13º Salário integral ou proporcional;
- Salário-família, se for o caso;
- Direito ao saque do FGTS, porém sem a multa de 40%.

8.2.4 Direitos do trabalhador na rescisão pelo empregado do contrato por prazo determinado, sem justa causa (pedido de demissão).

- Saldo de salários;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, com mais 1/3;
- Salário-família, se for o caso;
- Caso o empregado não cumpra o aviso prévio, o empregador pode descontar do mesmo o valor correspondente ao prazo respectivo.
- Os depósitos do FGTS serão recolhidos nos prazos normais, porém sem direito ao saque.

8.3 Rescisão de contrato por prazo indeterminado.

Passado o prazo de experiência de 90 dias e, não havendo manifestação de interrupção do referido contrato de trabalho, automaticamente a relação torna-se por prazo indeterminado.

8.3.1 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado, sem justa causa, pelo empregador.

Também é chamada de dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa. É o modo mais comum de rescisão de contrato de trabalho, onde o empregador dispensa o empregado sem motivação específica.



- Saldo de salários;
- Aviso prévio (trabalhado ou indenizado);
- FGTS com direito a saque;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, com mais 1/3;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Seguro-desemprego, se for o caso;
- Salário família, se for o caso.

8.3.2 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado, com justa causa, pelo empregador.

Também é denominada demissão por justa causa ou, simplesmente, justa causa.

- Saldo de salários;
- Férias vencidas, quando for o caso, com mais 1/3;
- Salário família, se for o caso.
- Os depósitos do FGTS serão realizados dentro dos prazos normais, sem direito a saque.

Em relação a férias proporcionais e 13º salário:

Segundo o ministro Brito Pereira, o entendimento do TST (Tribunal Superior do Trabalho) sobre este assunto foi pacificado, resultando na Súmula 171, que diz: salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses.

Quanto ao 13º salário, o ministro ressaltou que o artigo 3º da Lei 4.090/62 determina o pagamento dessa parcela quando a dispensa do empregado ocorrer sem justa causa. Porém, o ministro salientou que “não há previsão legal que obrigue o empregador a pagar, em caso da rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, o 13º salário proporcional”.

Ainda, segundo uma decisão do TST:

“Consoante o artigo 146, parágrafo único, da CLT, a demissão por justa causa só retira do empregado o direito ao pagamento das férias proporcionais. Correto, portanto, o acórdão (decisão do órgão colegiado de um tribunal) regional que, a despeito de haver reconhecido a dispensa por justa causa, manteve a sentença que condenara a Reclamada ao pagamento das férias vencidas. Recurso de Revista não conhecido.”

8.3.3 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado, sem justa causa, pelo empregado (pedido de demissão).

- Saldo de salários;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, com mais 1/3;
- Salário-família, se for o caso;
- Caso o empregado não cumpra o aviso prévio, o empregador pode descontar do mesmo o valor correspondente ao prazo respectivo.
- Os depósitos do FGTS serão recolhidos nos prazos normais, porém sem direito ao saque.

8.3.4 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado, com justa causa, pelo empregado (rescisão indireta).

- Saldo de salários;
- Aviso prévio (trabalhado ou indenizado);
- FGTS com direito a saque;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, com mais 1/3;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Seguro-desemprego, se for o caso;
- Salário família, se for o caso.

É a forma do trabalhador rescindir seu contrato de trabalho por alguma falta do empregador. Segundo a CLT, art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final da decisão do processo.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 4825, de 5 de novembro de 1965

8.3.5 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado, por culpa recíproca.

Tem previsão no artigo 484 da CLT. Não é de uso comum e necessita de declaração judicial de culpa recíproca. Neste tipo de rescisão, o empregado tem direito ao recebimento de metade do valor das verbas a que teria direito na dispensa sem justa causa.

8.3.6 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado pela extinção da empresa ou do estabelecimento.

As mesmas verbas rescisórias da dispensa sem justa causa.

8.3.7 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado pelo falecimento do empregado.

Os herdeiros terão direito a:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas e/ou proporcionais, conforme o caso, com mais 1/3;
- 13º salário integral ou proporcional;
- Salário família, se for o caso;
- FGTS, com direito a saque;

8.3.8 Direitos do trabalhador na rescisão do contrato por prazo indeterminado pelo falecimento do empregador.

As mesmas verbas rescisórias da dispensa sem justa causa.

8.4 Quando incide a justa causa?

Segundo a CLT, art. 482: constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

** Parágrafo único acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966



8.5 TRCT.

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO					
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro	
05 Município		06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP		11 Nome			
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro	
14 Município		15 UF	16 CEP	17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF
19 Data de Nascimento		20 Nome da Mãe			
DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato					
22 Causa do Afastamento					
23 Remuneração Mês Ant.		24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afastamento
28 Pensão Alim. (%) TRCT		29 Pensão Alim. (%) FGTS		30 Categoria do Trabalhador	
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de /dias Salário (líquido de /faltas e DSR)		51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno Horas a %	
56.1 Horas Extras horas a %		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável		60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional /12 avos		64.1 13º Salário-Exerc. - /12 avos		65 Férias Proporc. /12 avos	
66.1 Férias Venc. Per. Aquis. / / a / /		68 Terço Constituc. de Férias		69 Aviso Prévio Indenizado	
70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)			
		99 Ajuste do Saldo Devedor		TOTAL BRUTO	
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado dias		112.1 Previdência Social		112.2 Prev Social - 13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
				TOTAL DEDUÇÕES	
				VALOR LÍQUIDO	

A partir de 1º de fevereiro de 2013, todas as rescisões de contrato de trabalho deverão utilizar o novo modelo do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da Portaria 1.057/2012.

8.6 Seguro-desemprego.

O seguro-desemprego é um direito adquirido pelo trabalhador para ter assistência financeira durante este período de desemprego. É concedido pelo Governo Federal através do Direitos Sociais da Constituição Federal (Art. 7º), sendo pago ao trabalhador num período que varia de 3 a 5 meses.

De acordo com a nova lei nº 7.998/90 (Art. 19), todo trabalhador que recusar um novo emprego sem justificativa, terá o direito ao Seguro-desemprego cancelado. Esta nova lei já está valendo desde 2012.

Através do cadastramento dos empregados no Portal Mais Emprego (<http://maisemprego.mte.gov.br>) espera-se criar uma base única de dados envolvendo o SINE (Sistema Nacional de Emprego), as SRTEs (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) e a Caixa Econômica Federal.

Com o uso deste novo sistema, ao solicitar a entrada no Seguro-desemprego, automaticamente o trabalhador desempregado terá acesso a todas as vagas de emprego disponíveis no mercado, podendo assim conseguir um novo trabalho mais rapidamente.

Outra previsão da nova lei do Seguro-desemprego, é que caso o trabalhador seja encaminhado a um novo emprego e ele não se apresente por três vezes consecutivas, o benefício também será suspenso e cancelado.

O trabalhador terá direito a rejeitar a vaga disponibilizada no ato da entrada no Seguro-desemprego nos casos citados abaixo:

- Não é compatível com o perfil do trabalhador.
- Não tem a mesma remuneração do emprego anterior.
- A vaga de emprego ser em outra cidade.
- Caso esteja realizando algum curso profissionalizante.
- Por motivos de saúde comprovados através de laudo médico.

8.6.1 Cálculo do Seguro-desemprego em 2015.

Segundo a tabela divulgada pela Caixa Econômica Federal, o cálculo da parcela a ser paga a título de seguro-desemprego, neste ano, obedecerá o seguinte critério:



Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ R\$ 1.151,06	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.151,07 até R\$ 1.918,62	O que exceder a R\$ 1.151,06 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 920,85.
Acima de R\$ 1.918,62	O valor da parcela será de R\$ 1.304,63 invariavelmente.

* Três parcelas para trabalhadores comprovarem vínculo empregatício de 6 a 11 meses, nos últimos 36 meses;

* Quatro parcelas para os que comprovarem vínculo de 12 a 23 meses, nos últimos 36 meses;

* Cinco parcelas para os que trabalharam mais de 24 meses, também nos últimos 36 meses.

Essa tabela seguro desemprego 2015 entrou em vigor em 11/01/2014. O benefício não pode ser nunca inferior ao valor do salário mínimo, que na data da tabela é de R\$724,00. A base de cálculo para o salário, terá sempre como base o último salário mensal, do último vínculo empregatício.

Fonte: <http://www.caixapis.com.br/tabela-seguro-desemprego-2015.html> - consulta em 08/01/2015

8.6.2 Quem tem direito ao Seguro-desemprego?

Todo cidadão brasileiro que exerce atividade profissional, e que essa atividade esteja devidamente regulamentada nos registros no ministério do trabalho, têm direito, quando dispensados sem justa causa, ao seguro desemprego.

8.6.3 Regras do seguro desemprego para 2015.

A Medida Provisória nº 665, de 30/12/2014 altera a Lei nº 7.998/1990, estabelecendo novas regras para a manutenção e concessão do seguro desemprego, a partir de 1º/03/2015.

Conforme as alterações promovidas na Lei nº 7.998/1990, o trabalhador terá direito a perceber o seguro desemprego no caso de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, desde que comprove, além dos demais requisitos previstos no artigo 3º da referida Lei:

- ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos:

a) por pelo menos 18 meses nos últimos 24 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação;

b) por pelo menos 12 meses nos últimos 16 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) por cada um dos 06 meses imediatamente anteriores à data da dispensa quando das demais solicitações.

8.7 Aviso Prévio.

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho que uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, deve fazer à outra com antecedência mínima de 30 dias.

Segundo a CLT, Art. 487: não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

** Inciso I com redação determinada pela Lei n° 1530, de 26 de dezembro de 1951.

II – 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

** Inciso II com redação determinada pela lei n° 1530, de 26 de dezembro de 1951.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º – Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º – É devido o aviso prévio na despedida indireta.

** § 4º acrescentado pela Lei n° 7108, de 5 de Julho de 1983.

§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

** § 5º acrescentado pela Lei n° 10218, de 11 de abril de 2001

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

** § 6º acrescentado pela Lei n° 10218, de 11 de abril de 2001

Ainda segundo a CLT no Art. 488: o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.



Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

8.7.1 Aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizado.

O aviso prévio trabalhado é aquele onde o empregado continua a exercer suas funções normalmente até que o prazo acabe e ele, efetivamente, saia da empresa (lembrando que a jornada será reduzida em 2 horas diárias ou menos 7 dias corridos do total do prazo).

O aviso prévio indenizado dá ao empregado direito a uma indenização referente a um salário que recebia, não sendo necessário cumprir o período de trabalho estipulado em lei.

8.7.2 LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

José Eduardo Cardozo

Guido Mantega

Carlos Lupi

Fernando Damata Pimentel

Miriam Belchior

Garibaldi Alves Filho

Luis Inácio Lucena Adams

Este texto não substitui o publicado no DOU de 13.10.2011

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm

Consulta em 08/01/2015.

8.8 Abandono de emprego.

Há um entendimento comum baseado na jurisprudência onde o não comparecimento do trabalhador por mais de 30 dias configura abandono de emprego.

Nesta condição o Departamento de Pessoal deve enviar carta com Aviso de Recebimento, requerendo que o trabalhador retorne e justifique suas faltas sob pena de rescisão de contrato por justa causa. Caso o trabalhador não tenha endereço certo, é admissível a publicação em jornal.

8.9 Homologação trabalhista.

Homologação é a assistência prestada ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 ano. Tem por objetivo orientar e esclarecer o trabalhador e a empresa sobre o cumprimento da lei, assim como observar o pagamento das parcelas devidas.

A homologação trabalhista deve ser gratuita, não se utilizando de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

É uma espécie de conferência feita pelo Sindicato da categoria para verificar se os valores pagos ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho estão corretos, logo o empregado e empregador comparecem juntos ao Sindicato para que haja a conferência do pagamento dos valores devidos. O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito com cheque visado, depósito bancário ou dinheiro.

8.10 O que é o FGTS?

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Sendo assim, no início de cada mês, os empregadores depositam, em contas abertas na CAIXA, em nome dos seus empregados e vinculadas ao contrato de trabalho, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

Com o fundo, o trabalhador tem a chance de formar um patrimônio, bem como adquirir sua casa própria, com os recursos da conta vinculada. Além de favorecer os trabalhadores, o FGTS financia programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, que beneficiam a sociedade, em geral, principalmente a de menor renda.

Fonte: Caixa Econômica Federal (www.caixa.gov.br)



8.11 O que é o 13º salário?

O 13º salário é o nome mais conhecido da gratificação de Natal, instituída no Brasil em 1962, pela lei nº 4.090. É um salário extra oferecido ao trabalhador no final de cada ano, calculado com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria do cidadão. O 13º salário está previsto na Constituição Federal de 1988 como um direito do trabalhador urbano e rural, inclusive o doméstico e o avulso (que presta serviço a diversas empresas, mas é contratado por sindicatos e órgãos gestores de mão de obra, como na extração de sal ou em portos).

Toda pessoa que trabalhar o mínimo de 15 dias com carteira assinada tem direito ao 13º salário. O pagamento da gratificação ao trabalhador não aposentado é feito em duas parcelas.

A primeira é o chamado adiantamento, que corresponde à metade do salário recebido no mês anterior e deve ser pago entre fevereiro e novembro de cada ano, segundo escolha do empregador. A segunda parcela, que deve ser paga até 20 de dezembro, é calculada subtraindo-se o adiantamento já recebido da remuneração integral do cidadão no mês de dezembro.

No caso de trabalhador que não tenha completado um ano de serviço, o 13º salário é proporcional, calculado dividindo-se o valor da remuneração no mês de dezembro por 12 e multiplicando-se o resultado pelo número de meses trabalhados. Em qualquer caso, se um trabalhador apresentar mais de 15 faltas não justificadas num mês, esse mês não é contabilizado como trabalhado.

Fonte: Lei 4.090 - www.brasil.gov.br

8.12 O que são encargos trabalhistas e sociais?

O empresário que decidir contar com um ou mais empregados deverá ficar atento aos custos de uma contratação regularizada, com registro na carteira de trabalho. O salário a ser pago mensalmente é apenas uma parte de um “pacote” que conta ainda com encargos sociais e trabalhistas, recolhidos obrigatoriamente por todas as empresas, além dos benefícios oferecidos livremente pelo contratante.

Encargos trabalhistas são os valores pagos diretamente ao empregado contratado junto ao seu salário

“Conhecer o impacto das porcentagens cobradas em cada obrigação trabalhista é de grande relevância para os empresários das MPEs, uma vez que esses encargos, somados aos demais impostos, impactam diretamente na sustentabilidade da empresa”, afirma a analista do Sebrae, Joana Boana.



Adicional de remuneração (hora extra, hora noturna, insalubridade, periculosidade)
Ausência remunerada
Licenças
Repouso remunerado (também conhecido como Descanso Semanal Remunerado – DSR)
Feriado
Rescisão contratual
Vale-transporte

Os encargos sociais não vão diretamente para o bolso do empregado, mas trazem benefícios indiretos já que as taxas e contribuições recolhidas pelas empresas financiam políticas públicas e serviços de educação, saúde e lazer. Fazem parte dos encargos sociais:

INSS ou PSS

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Salário Educação (saiba mais no site do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação).

Sistema S (composto por Senar, Senac, Sesc, Sescoop, Senai, Sesi, Sest, Senat, Sebrae, DPC, Incra e Fundo Aeroviário)

As empresas são livres para oferecer aos seus empregados outros benefícios e que podem elevar o custo do empregado, tais como vale-refeição, assistência médica, gratificações, participações no lucro, auxílio creche, entre outros.

Quanto custa?

Por conta dos encargos, que incidem sobre a folha de pagamento ou salário, e benefícios, o trabalhador custa bem mais do que o seu salário. Mas não há um consenso sobre quanto esse valor representa.

Segundo o presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, Claudio Peron Ferraz, o custo do empregado regularizado é quase o dobro do salário. “Há custo da rescisão contratual que é muito elevado. Outros países não têm tantos encargos e pagam salários melhores. E é por isso que muitas empresas preferem não contratar mais empregados”, afirmou.

Mas de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o peso dos encargos sociais corresponde a 25,1% sobre a remuneração total do trabalhador. Para a instituição, o conceito de remuneração reúne tudo o que é recebido de forma direta (como salário, férias, 13º salário) ou indireta (depósitos do FGTS e verbas rescisórias) pelo trabalhador.

Com esta metodologia, apenas as contribuições recolhidas junto ao governo (INSS, Salário educação) e entidades patronais de educação e formação profissional (Sistema S) representam os custos reais com encargos sociais.



Contribuição sindical

A contribuição sindical está prevista na legislação trabalhista. Além dos trabalhadores, os empregadores também precisam fazer o recolhimento para os sindicatos da classe patrimonial. A alíquota varia de 0,02% a 0,8% sobre o capital social registrado nas Juntas Comerciais.

Fontes: www.brasil.gov.br, Sebrae, Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, Dieese, Ministério do Trabalho e Consolidação das Leis Trabalhistas.