



DEPARTAMENTO PESSOAL

Última inclusão em 10/06/2002

[RETORNAR](#)

C A R T I L H A

ASSUNTO

01 - ADMISSÃO
02 - CONTRATO DE TRABALHO
03 - ADMISSÃO DE MENORES
04 - ADMISSÃO DE APOSENTADOS
05 - JORNADA DE TRABALHO
06 - PRORROGAÇÃO - Adicional de no mínimo 50%
07 - HORAS EXTRAS
08 - TRABALHO NOTURNO
09 - HORA EXTRA- ALIMENTAÇÃO
10 - D.S.R E FERIADOS
11 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS
12 - LICENÇA MATERNIDADE
13 - ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA
14 - FÉRIAS
15 - REMUNERAÇÃO
16 - SALÁRIO PROFISSIONAL
17 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

INCLUSÕES

35 - ENCARGOS E CONTRIBUIÇÕES
37 - PENSÃO POR MORTE
38 - ESTABILIDADE ACIDENTADO
40 - MINUTOS QUE ANTECEDEM/SUCEDEM A JORNADA NORMAL
42 - ESPÉCIE DE TRABALHADORES
44 - BANCO DE HORAS
46 - PISO SALARIAL
48 - REGIME DE SOBREAVISO
50 - AJUDA DE CUSTO

18 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
19 - SALÁRIO COMPLESSIVO
20 - REAJUSTE SALARIAL
21 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA
22 - REDUÇÃO DO SALÁRIO
23 - 13o.SALÁRIO - GRATIFICAÇÃO NATALINA
24 - SALÁRIO "IN NATURA" (SALÁRIO UTILIDADE)
25 - ALIMENTAÇÃO GRATUITA - FORÇA DA LEI
26 - PARADIGMA
27 - DESCONTOS DO SALÁRIO
28 - ALTERAÇÃO CONTRATUAL
29 - SUSPENSÃO/INTERRUP. CONTRATO DE TRABALHO
30 - RESCISÃO CONTRATUAL
31 - SEGURO DESEMPREGO
32 - HOMOLOGAÇÃO
33 - VERBAS RESCISÓRIAS
34 - DIREITOS NA RESCISÃO

36 - HORAS "IN ITINERE"
29/A-FALTAS JUSTIFICADAS
39- HORÁRIO DE INTERVALO - MARCAÇÃO DE PONTO
41- EMPREGADOR X EMPREGADO (DEFINIÇÕES)
43 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (RESCISÃO)
45 - ESCALA DE REVEZAMENTO
47 - ABANDONO DE EMPREGO
49 - TRABALHO EM DOMICÍLIO
51 - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Última Atualização em 01/2005

Se você tiver algum comentário, tema ou informação sobre Departamento Pessoal e deseja incluir nesta página para referência, envie e-mail para suporte@dape.com.br , no assunto coloque: Incluir em Rotinas DP.



Planilha para Apuração de Horas (formato .xls) [clique aqui](#)



CLT (formato .pdf) - [clique aqui](#)



Constituição Federal do Brasil (1988 - formato .pdf) - [clique aqui](#)



Manual de Assistência e Homologação na Rescisão de Contrato (formato .pdf) [clique aqui](#)

Atenção: Os arquivos estão em formato (.pdf), se você não tiver o **Acrobat Reader** da Adobe para ler os arquivos [clique aqui](#) e instale em seu computador, o programa é grátis



Dados para Registro de Funcionário - [clique aqui](#)



Empregada Doméstica - Tire suas dúvidas [clique aqui](#)



1- ADMISSÃO

CARTEIRA DE TRABALHO :

- registrar no primeiro dia de início de prestação de serviços,
- reter por até 48 horas mediante recibo,
- empregado dá recibo de devolução,
- anotações - contrato de trabalho, opção FGTS, contrato de experiência, PIS/PASEP (Se for primeiro emprego providenciar o cadastramento), anotações gerais(se for o caso).
- para os aprendizes o número de registro no DRT,
- atualização - na data base ou a qualquer tempo por solicitação do trabalhador,
- admitido o uso de processo eletrônico e etiqueta gomada emitida pelo computador,
- registro de habilitação na DRT para o agenciador de propaganda, publicitária, jornalistas, atuários, arquivistas, técnicos de arquivo, radialista, sociólogos, vigilantes bancarias, secretárias-executivas, técnicos em secretariado e em segurança do trabalho.

REGISTRO DE EMPREGADOS (LIVRO, FICHA OU COMPUTADOR) :

- Uso do computador - deve ser protocolado na DRT, um memorial descritivo do sistema:
- atualização do registro - férias, alteração salarial, contr.sindical, afastamentos, alteração de cargo e horário.

EXAME MÉDICO :

- Na admissão - ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) emitido por médico do Trabalho, de acordo com o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional),
- Anual ou intervalos menores conforme critério médico - trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que implique no desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional;
- Anual - menores de 18 anos e maiores de 45 anos;
- a cada 2 anos - trabalhadores entre 18 anos e 45 anos de idade;
- Retorno ao Trabalho - 1o. dia de volta ao trabalho, para trabalhador ausente, por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de natureza ocupacional ou parto.
- Mudança de Função - que implique na ocupação de trabalhador a risco diferente daquele que estava exposto antes da mudança;
- Demissão - dentro de 15 dias que antecede o desligamento do empregado.
- **Observação:** Fique atento as mudanças na legislação do Trabalho. Os exames devem ser definidos em quantidade e prazo pelo PCMSO, de acordo com a atividade da empresa e também do trabalhador.

CAGED - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS :

- Enviar até o dia 07 de cada mês Via Internet, prestando informações sobre admissão, desligamento ou transferência de empregado no mês anterior.
- Entrega em atraso - Consultar o MTB da sua cidade ou o site www.mte.gov.br

DECLARAÇÃO DE OPÇÃO DO FGTS :

- Não há mais necessidade desta declaração, visto que o FGTS se tornou regime obrigatório. (A partir da Constituição de 1988).

VALE TRANSPORTE:

- Declaração, do empregado informando se utilizará ou não o vale transporte.
- Informação atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração quanto ao número de transportes utilizados.
- Vale transporte não pode ser concedido em dinheiro.
- Não tem natureza salarial, não constitui base de incidência de INSS, IRRF e FGTS.
- Não é considerado para efeito de pagamento de 13o. Salário:
 - - custeio, até 6% do salário do empregado;
 - - excluído qualquer adicional ou vantagem.

CADASTRAMENTO NO PIS/PASEP :

- Ao ser admitido o empregado deve exibir o Cartão de Inscrição no PIS/PASEP,
- Cadastramento na Caixa Econômica Federal,
- Anexar à Carteira Profissional o Cartão de Inscrição no PIS/PASEP do empregado e anotar os dados na Carteira Profissional e também no Computador/Ficha/Livro de Registro do empregado,

ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO :

- No contrato fica especificado a jornada de trabalho que não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais,
- **Acordo de Compensação** - por escrito não há pagamento de adicional, sendo que; nas atividades insalubres a compensação da jornada fica na dependência da DRT.

" A Validade do acordo coletivo ou convenção coletiva, de compensação de jornada de trabalho em **atividade insalubre** prescinde de inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7o., XIII, da Constituição da República; art. 60 da CLT)" - Enunciado 349.

- **Acordo de Prorrogação** - duração normal de serviço pode ser acrescida de até 2 horas com o acréscimo de no mínimo 50% sobre hora normal, limitado à 10 horas diárias.

Obs: De acordo com o disposto no art.60 da CLT, nas **atividades insalubres**, qualquer acordo de prorrogação dever ser antecedido de licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina no Trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos do trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

SALÁRIO FAMÍLIA :



- Devido ao empregado com filho(a) até 14 anos ou inválido ou que teve enteado menor, que por determinação judicial esteja sob sua guarda ou tutela, e que também receba salário no valor máximo de R\$ 586,19 (tabela vigente em 05/2004, verificar o novo valor de acordo com as alterações na tabela da Previdência Social no endereço: <http://www.mpas.gov.br>)
- Documentos a serem apresentados:
- - **Cartão de Vacinação atualizado** (filhos até 5 anos de idade), apresentar **na admissão** e também no mês de **maio** de cada ano, para dar continuidade ao recebimento do Salário Família.
- - **Declaração de Frequência Escolar** (filhos maiores de 5 anos até 14 anos), apresentar na admissão e também nos meses de **Maio** de **Novembro** de cada ano, para dar continuidade ao recebimento do Salário Família.
- - **Termo de Responsabilidade**,
- - **Ficha de Salário Família**

2 - CONTRATO DE TRABALHO

PRAZO DETERMINADO - ATÉ 2 ANOS E SÓ TERÁ VALIDADE EM SE TRATANDO DE :

- serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- de atividades empresariais de caráter transitório;
- contrato de experiência - prazo de vigência até 90 dias, pode sofrer uma prorrogação dentro deste período.

CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO :

- Sem determinação de Prazo (Não se determina por ocasião da celebração a condição ou termo para sua cessação)
- Será considerado por prazo indeterminado todo contrato que se suceder a outro dentro de 6 meses.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM :

- Considera-se de aprendizagem o contrato de trabalho celebrado com menores de 14 a 18 anos de idade, pelo qual o empregador se obriga a submeter o empregado a formação metódica de ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido, e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.
- Nenhum contrato de aprendizagem é válido se for celebrado por tempo superior ao estabelecido para o curso a que se submete o aprendiz.
- O empregador deve promover o registro do contrato, no prazo improrrogável de 30 dias na DRT. O contrato de trabalho é anotado na CTPS do menor, com o respectivo número, a função e o prazo de aprendizagem.
- O contrato de aprendizagem gera as partes direitos e obrigações comuns a qualquer empregado, contudo as férias dos aprendizes deverão coincidir com as férias escolares dos cursos a que estão matriculados e a remuneração dos mesmos corresponderá a metade do salário mínimo vigente na primeira metade do curso e, pelo menos dois terços desse salário na segunda metade.



3 - ADMISSÃO DE MENORES

- Idade - mínima 16 anos de idade, salvo se aprendiz
- Jornada de 8 horas diárias de trabalho ou 44 semanais
- Prorrogação - é proibida no trabalho de menor.
- Compensação - fica na dependência de acordo coletivo
- Força maior - pode ser feita hora extra até 12 horas diárias com adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal. Empresa deve comunicar o fato a DRT no prazo de 48 horas.
- Serviços Inadiáveis - proibida prorrogação para menores.
- Horário Estudante - tempo necessário para frequência as aulas.

APRENDIZ - 5 A 15% DO N.DE EMPREGADOS QUALIFICADOS PERMANECEM O TEMPO INTEGRAL NO SENAI :

- ▲
 - estágio empresa ao final receberá carta de ofício
 - remuneração - 50% do salário mínimo durante 1a.metade do curso e 2/3 no restante do período.
- Contrato registrado no DRT, aprendizado no próprio emprego depende de convênio da empresa com o SENAI
- **Proibições:**
- - Serviços Insalubres, perigosos e noturnos, construções civis até 16 anos e a partir de então e fundações, andaimes externos e internos e que exija grande força muscular.
- **Jornada:**
- - não pode fazer horas extras,
- - tempo necessário a frequência as aulas,

4 - ADMISSÃO DE APOSENTADOS

- ▲
 - Direitos normais de empregado;
 - Desfruta de aposentadoria integral;
- Recolhe para a Previdência Social;
- Não tem direito a receber Benefício do INSS, tais como Auxilio Doença, Acidente, etc

5 - JORNADA DE TRABALHO

QUADRO DE HORÁRIO DE TRABALHO :

- O quadro de horário deve ser afixado em lugar visível e deve ser discriminativo no caso de não ter horário de trabalho único. Pode ser substituído pelo cartão de ponto.

ASSINALAÇÃO DO PONTO :

- Nas empresas com mais de 10(dez) empregados é obrigatória a assinalação de ponto pelos empregados que pode ser de forma manuscrita, mecânica ou eletrônica, devendo ser pré-assinalados os intervalos para repouso. A pré-assinalação desses intervalos poderá ser feita pelo próprio empregador, de forma impressa ou não.
- Não assinalam o ponto somente o gerente (mandato, em cargo de gestão, vencimento com padrão mais elevado) e os que trabalhem em serviços externos não sujeitos a horário.

PONTO SERVIÇO EXTERNO :

- Pode ser manuscrito ou marcado mecanicamente, deve ter duplicata (1 na empresa e outro com o empregado)
- Deve ser assinalado o descanso de mecanógrafas (10 minutos após 90 de trabalho), trabalhadores em câmaras frigoríficas (20 minutos em cada 2 horas de trabalho); digitadores (10 minutos após cada 50 de digitação).

JORNADA NORMAL :

- A jornada normal de trabalho são de 8 horas por dia com o limite de 44 semanais.(Art.58 da CLT)
- § 1º- Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- § 2º- O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução." (NR) (Redação dos parágrafos dada pela Lei 10.243, de 19.06.01)
- - Semana de segunda a sábado = 7,20 minutos diários (Jornada de 44 horas semanais = divisão por 220 horas mensais)
- - Regime de Revezamento = 6 horas de trabalho diário (Jornada legal de 6 horas = divisão por 180 horas mensais)

JORNADA ESPECIAL :

- ▲ • Jornada de 6 horas - engenheiros, arquitetos, químicos de nível superior, agrônomos e veterinários - salário
- Jornada de 6 horas - telefonista contínua
- Jornada de 6 horas - ascensorista
- Jornada de 6 horas - bancários.
- Jornada de 5 horas - fisioterapeutas - terapêutas ocupacionais (30 horas semanais)
- Jornada de 4 horas - médicos, dentistas e auxiliares e laboratórios.
- Jornada de 4 horas - técnicos em radiologia.
- Jornada de 4 horas - (acerto escrito para a dedicação exclusiva - 8 horas semanais) - advogados (20 horas semanais)

6 - PRORROGAÇÃO - Adicional de no mínimo 50%

- ▲ • Compensação - não há adicional
- Força maior - empresa exige trabalho, independentemente de acordo escrito e sem limite de duração de jornada. Deve comunicar o fato a DRT (Delegacia Regional do Trabalho).
- Serviços inadiáveis - sem acordo, empresa pode exigir a execução das horas extras, quando for necessário concluir ou realizar trabalhos inadiáveis, haverá limite de 12 horas na duração da jornada e pagamento de adicional de no mínimo 50% sobre a hora normal. A comunicação deverá ser enviada nos 10 dias seguintes a DRT.
- Empregado contratado p/trabalhar semanalmente até 25 hs., não pode fazer hora extra.

7 - HORAS EXTRAS

- Para encontrar o valor da hora extra, multiplicar o valor da hora normal por no mínimo 50%
- Supressão - deve ser indenizada ao empregado
- Forma de calculo - média de horas extras prestadas no mês, nos últimos 12 meses, aplica-se valor da hora extra no dia da supressão.
- Multiplica-se pelo número de anos que as horas extras vinham sendo feitas, sendo que a fração de 6 meses é considerada como 1 ano

HORA EXTRA BALCONISTA :

- ▲
 - Deve ser calculada sobre o valor da comissão
 - Comissão dividido pelo numero de dia úteis = valor dia.
- Valor dia dividido pelo número de horas feitas no dia = valor hora dia.
- Sobre valor hora, multiplica-se o valor do adicional = valor da hora extra.
- Valor hora extra multiplicado pelo numero de horas extras feitas no mês = valor hora extra balconista.

8 - TRABALHO NOTURNO

HORA NOTURNA :

- Trabalho Noturno é o que executado entre 22 horas e 5 horas do dia seguinte. A hora noturna é computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos.
- No trabalho Rural, o horário Noturno é diferente: No trabalho em lavoura e na pecuária (lavoura das 21:00 às 05:00 e pecuária das 20:00 às 04:00 horas)
- Adicional Noturno = No mínimo de 20% sobre hora normal; para os arquitetos, químicos, de nível superior, agrônomos e veterinários o adicional = 35% sobre hora normal.
- Trabalho Noturno do advogado vai das 20 horas de um dia as 5 horas do dia seguinte com 25% de adicional.
- Menor - Não pode fazer hora noturna.
- **Observação:** Consultar o Sindicato da Categoria sobre os adicionais, pois podem variar de um para outro.

HORA EXTRA NOTURNA :

- ▲
 - Deve ser aplicado, sobre a hora normal, o adicional noturno e sobre este o adicional da hora extra noturna.

Obs: **Alteração do horário de trabalho Noturno para Diurno:** Consequência: O tribunal do Trabalho (TST), expressando seu posicionamento a respeito, esclareceu que "a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno" (Enunciado No. 265, aprovado pela Resolução Administrativa No. 13, de 18.12.86, DJU de 20.01.87)

9 - HORA EXTRA- ALIMENTAÇÃO

- ▲
 - O intervalo não concedido para alimentação sem autorização da DRT deve ser pago como extra.
 - Jornada até 4 horas = não há descanso para refeição.
- Jornada de 4 a 6 horas = intervalo de 15 minutos para refeição.
- Jornada de mais de 6 horas = intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas.
- Com autorização da DRT, o período de descanso para a refeição pode ser reduzido.

10 - D.S.R E FERIADOS

- O empregado faz jus ao pagamento do descanso semanal e feriados.
- O mensalista já tem embutido em seu salário o DSR, enquanto o horista, recebe o valor de 1 dia de trabalho.
- Adicional das horas extras e noturno integram os feriados e o descanso semanal remunerado pela média.
- O comissionista também faz jus ao descanso semanal e férias sendo o cálculo feito da seguinte maneira;
- 1 - valor das comissões apuradas no mês dividida pelo número de dias úteis;
- 2 - valor encontrado, multiplicado pelo número de domingos e feriados = DSR e feriados;
- O empregado horista que não cumprir a jornada de trabalho, não faz jus ao DSR, no tocante ao mensalista a matéria é polêmica.
- As faltas justificadas não fazem perder o DSR e feriados;
- As horas extras feitas aos Domingos devem ser pagas em dobro.

11 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

- Há algumas atividades autorizadas para trabalhar aos domingos e feriados (Decreto n. 27048/49)
- Os empregados nestes casos descansam em outro dia da semana, sendo que a cada sete semanas obrigatoriamente deve descansar aos domingos.
- - **homem** - escala de revezamento mensal.
- - **mulher** - escala de revezamento quinzenal.

12- LICENÇA MATERNIDADE

- A **empregada gestante** pode se afastar por 120 dias por motivo de parto, ou seja, 28 dias antes da data do nascimento da criança e 92 dias depois do evento.
- O Afastamento pode ser prorrogado por 2 semanas, antes e depois do parto, se houver problemas de saúde da mãe ou da criança.
- Em caso de aborto, o descanso é de duas semanas.
- O período de afastamento é considerado tempo trabalhado, para todos os efeitos.
- A empregada gestante não pode sofrer dispensa imotivada, desde o início da gravidez até 5 meses após o nascimento da criança. (Verificar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho).
- No contrato de trabalho a prazo inclusive experiência, não há estabilidade quando de seu término.
- A empregada durante o período de licença receberá da própria empresa o seu salário, sendo que a parte variável será apurada de acordo com a média dos últimos 6 meses.
- Os encargos com INSS e FGTS devem ser recolhidos pela empresa.(Consultar INSS).
- Até que a criança complete 6 meses de idade, a empregada fará jus a 2 descansos de meia hora cada um para amamentação. O Período pode ser aumentado de acordo com a necessidade pela autoridade competente.
- "Art. 392-A. **A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança** será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.
- § 1o No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- § 2o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.
- § 3o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.
- § 4o A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã."

13 - ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA



- O empregado quando faltar ao serviço deverá trazer atestado médico para abonar a falta.
- Os quinze primeiros dias de invalidez tanto por motivo de doença ou acidente de trabalho são pagos pela empresa.
- A partir do 16o. dia do afastamento o INSS é que passa a pagar o empregado.
- No caso de acidente de trabalho, a empresa deve preencher a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).
- A CAT deve se emitida até o primeiro dia útil seguinte do conhecimento pelo empregador do fatídico.
- O FGTS deve ser depositado durante o período que o empregado ficar afastado por acidente de trabalho.

14 - FÉRIAS

FÉRIAS INDIVIDUAIS :

- Na forma do art. 129 da CLT, anualmente, todo empregado tem direito a um período de férias sem prejuízo da remuneração.

O empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

- I 30 (trinta) dias corridos – quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II 24 (vinte e quatro) dias corridos – quando houver faltado de 6 (seis) a 14 (quatorze) vezes;
- III 18 (dezoito) dias corridos – quando houver faltado de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) vezes;
- IV 12 (doze) dias corridos – quando houver faltado de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) vezes.

- O pagamento deve ser feito 2 dias antes da data prevista para o gozo.
- As férias devem ser participadas por escrito ao empregado 30 dias antes de seu início.
- O salário das férias equivale ao salário que o empregado teria direito em atividade, acrescido da média das horas extras, comissões, gorjetas e demais adicionais.
- As férias serão acrescidas de 1/3 de seu valor por força da Constituição Federal.
- O empregado pode converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, desde que solicite a empresa até 15 dias antes do término do período aquisitivo de férias.
- O empregador tem 12 meses para conceder as férias, após o empregado ter completado seu período aquisitivo.
- **Súmula 81 do TST** – Os dias de férias, gozados após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.
- Os membro de uma família, que trabalham para o mesmo empregador, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.
- Estabelece, ainda, o art. 236 da CLT, que disciplina também a matéria acima, que o empregado estudante menor de 18 anos terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.
- Aos menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos, é proibido o fracionamento das férias.

FÉRIAS COLETIVAS :

- A empresa pode conceder férias coletivas a seus empregados desde que comunique a DRT e Sindicato com 15 dias de antecedência, e afixe aviso geral, no estabelecimento de trabalho.
- Os empregados admitidos há menos de 12 meses, gozarão na oportunidade férias proporcionais e terão seu período aquisitivo alterado para o primeiro dia do início das férias coletivas.
- O abono pecuniário de férias coletivas é objeto de acordo entre empresa e Sindicato.

ABONO PECUNIÁRIO :

- Será facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (art. 143 da CLT).

- Este abono deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, conforme § 1º do art. 143 da CLT.
- Com relação ao abono pecuniário, reza o art. 143 da CLT que o valor deste será o correspondente à remuneração que seria devida ao emprego nos dias correspondentes. Esclarece, ainda, a Instrução Normativa n.º 1 de 12.10.88 do MTb, que o abono pecuniário deve incidir sobre a remuneração das férias já acrescidas de 1/3 constitucional.
- Há, porém, uma corrente doutrinária que entende que o 1/3 constitucional deve incidir somente sobre os dias de gozo, no caso prático acima, somente sobre os 20 (vinte) dias, o que acarretaria um significativo prejuízo ao empregado.

ART 133. NÃO TERÁ DIREITO A FÉRIAS O EMPREGADO QUE, NO CURSO DO PERÍODO AQUISITIVO :

- I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;
- II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;(Somente, quanto aos períodos aquisitivos em formação. Iniciando-se, por ocasião do retorno do empregado ao trabalho, novo período aquisitivo).;
- 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; e
- IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 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.

§ 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.

EMPREGADO CONTRATADO NA MODALIDADE DE REGIME DE TEMPO PARCIAL :

Art.130-A - Na modalidade de regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- III - quatorze dias, para a duração de trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- IV - doze dias, para a duração de trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas;
- **Parágrafo Único** - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete (07) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

- ▲ • Entende-se por remuneração a quantia fixa estipulada, como também, abonos, gratificações, diárias para a viagem que exceda a 50% do salário, comissões, percentagens e gorjetas.
- Vendedores fazem jus as comissões, que são exigíveis depois de ultimada a transação.
- A Comissão do vendedor só por ser extornada em caso de declaração judicial de insolvência da empresa.
- O pagamento do salário deverá ser feito:
 - - em moeda corrente, em dia útil, no local de trabalho, e até o 5o.(Quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido (Verificar o Sindicato da Categoria que em alguns casos exigem o pagamento no dia 5 do mês subsequente)
 - - em cheque ou depósito bancário, com tempo suficiente para o empregado movimentar a conta.
- Na hipótese de não ser o banco perto da empresa; esta deverá pagar as despesas da condução.

16 - SALÁRIO PROFISSIONAL

- ▲ • Salário profissional é o preço salarial estipulado para algumas profissões.
- Médicos e dentistas = 3 salários mínimos por 4 horas de trabalho.
- Engenheiros, Arquitetos, Agrônomos, Veterinários e químicos = 6 salários mínimos por 6 horas de trabalho, se o curso universitário teve duração equivalente a 5 anos ou mais, e 5 salários mínimos se o curso durou menos de 5 anos.
- Auxiliar de laboratório clínico - 2 salários mínimos por 4 horas de trabalho
- Técnico em radiologia = 2 salários mínimos acrescidos de 40% de Insalubridade para 24 horas de trabalho semanal.

17 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Os empregados que trabalham em regime insalubre deve receber de acordo com a atividade o adicional respectivo máximo, médio ou mínimo, que equivale a 40%, 20% ou 10% do salário mínimo

OBRIGATORIEDADE EM TRABALHO INSALUBRE :

- ▲ • exame médico sempre que solicitado;
- exame médico na rescisão;
- atestado de saúde ocupacional entregue ao empregado na rescisão contratual;
- armários duplos separando roupa de trabalho da roupa pessoal;
- autorização da DRT para realização de horas extras e compensados;
- chuveiros e lavatórios pra cada 10 empregados.

18 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- ▲ • O trabalho em condições de periculosidade, isto é, em contato com elementos que ponham em risco sua vida (Tais como explosivos e inflamáveis), assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário base de acordo com o artigo 193 Parágrafo 1º da CLT.
- Não são computados ao salário para efeito do adicional de periculosidade, os prêmios, gratificações, participações nos lucros e adicionais.
- Se o trabalho é ao mesmo tempo insalubre e perigoso, cabe ao empregador optar por um dos adicionais.

19 - SALÁRIO COMPLESSIVO

- ▲ Salário Compressivo é aquele que engloba todos os valores recebidos sem discriminar seus fatores.
- Exemplo:
 - Empresa paga R\$ 1200,00 pelo salário, acrescido de horas extras e adicional noturno.
 - Comissionista recebe 2% a título de comissão sobre o produto que vender já incluído o DSR (Referida cláusula é Nula por força do Enunciado TST 91)

20 - REAJUSTE SALARIAL

- ▲ Os salários sofrem correção nas datas bases, ou de acordo com a livre estipulação entre empregador e empregado.
- Data base é a data da Categoria do Sindicato ao qual pertence o empregado.
- As Categorias diferenciadas devem ter reajuste de acordo com o Sindicato a que pertence pela profissão, independente do Sindicato dos Empregados da Empresa.
- São Categorias diferenciadas:**
 - Aeronautas,
 - Aeroviários,
 - Agenciadores de publicidade,
 - Artistas e técnicos de espetáculos diversos,
 - Cabineiros,
 - Carpinteiros Navais,
 - Classificadores de Produtos de Origem Vegetal,
 - Condutores de Veículos Rodoviários (Motorista)
 - Empregados, desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetista técnico e auxiliares,
 - Jornalistas Profissionais,
 - Maquinistas e Foguistas,
 - Músicos Profissionais,
 - Oficiais Gráficos,
 - Operadores de Mesas,
 - Telefônica (Telefonista)
 - Professores,
 - Profissionais de Enfermagem, Técnicos Duchistas, massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde,
 - Profissionais de Relações Públicas,
 - Propagandistas, Propagandistas-Vendedores de Produtos Farmacêuticos,
 - Publicitários,
 - Radiotelegrafistas,
 - Radiotelegrafistas da Marinha Mercante,
 - Secretárias,
 - Técnicos de Segurança do Trabalho,
 - Tratorista,
 - Trabalhadores em Atividades Subaquáticas e afins,
 - Trabalhadores em Agências de Propaganda,
 - Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral,
 - Vendedores e Viajantes do Comércio.

21 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- ▲
 - A Negociação Coletiva de Sindicato para Sindicato, resulta em **Convenção Coletiva**,
 - Entre o Sindicato e a empresa, resulta em **Acordo**.
- **Acordo** - é um instrumento de caráter normativo celebrado entre sindicato e uma ou mais empresas que estipulam condições de trabalho no âmbito das partes acordadas. Pode ser individual ou coletivo.
- A **Convenção Coletiva prevalece** sobre o Acordo.
- **Convenção** - é um instrumento normativo celebrado entre duas ou mais entidades sindicais, onde se estipulam condições de trabalho na base das categorias abrangidas pela negociação.
- **Dissídio** – as duas formas de negociação (acordo e convenção) são celebradas no âmbito administrativo, que podem recorrer a um mediador (DRT).

22 - REDUÇÃO DO SALÁRIO

- ▲
 - Os Salários podem ser reduzidos por Acordo Salarial em até 25%, respeitado o salário mínimo.
 - Os honorários e gratificações dos diretores devem ser reduzidos em igual índice.

23 - 13o.SALÁRIO - GRATIFICAÇÃO NATALINA

- Todo empregado faz jus ao 13o.Salário, em duas parcelas no valor de 1/12 avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da Rescisão, por mês de serviço.
- A fração de 15 dias trabalhados no mês é considerada mês integral para pagamento de 1/12 avos do salário.
- As faltas injustificadas serão computadas para desconto do 13º salário, considerando que só há dedução quando o empregado não trabalhar 15 (quinze) dias no mês.
- No afastamento por auxílio-doença é devido o 13º somente nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, quando a empresa é responsável, inclusive, pelo pagamento normal do salário referente a este período.
- No afastamento por acidente do trabalho, fica a empresa obrigada a pagar o 13º salário do empregado, podendo descontar a parcela que este receber anualmente a título de abono.
- **Súmula 46 do TST** – As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.
- Não terá direito ao 13º salário o empregado afastado para prestação de serviço militar.
- Na rescisão contratual, é devido, independente do tempo de serviço ou motivo, salvo por justa causa, conforme art. 7º do Decreto n. 57.155 de 3 de novembro de 1965.

PAGAMENTO DA 1A.PARCELA :

- O pagamento da 1a. Parcela é feito entre os meses de fevereiro a novembro, ou por ocasião das férias do empregado, se requerida em janeiro do correspondente ano, no valor equivalente à metade do salário do mês anterior.
- Incidência de FGTS sobre o valor da 1a.parcela do 13o.Salário, com recolhimento juntamente com os salários do mês do pagamento.

SALÁRIO VARIÁVEL :

- Os empregados que recebem salário variável, o 13o.Salário será calculado pela média das comissões ou percentagens recebidas nos últimos 12 meses.

SALÁRIO MISTO :

- Os que percebem salário misto terão a primeira parcela do 13o.Salário equivalente a soma da média da comissão, acrescida do fixo, dividido por dois.

PAGAMENTO DA 2A.PARCELA :

- ▲
 - A segunda parcela do 13o.Salário deve ser paga até o dia 20 de dezembro,
 - As horas extras, adicional noturno e gratificação habitual integram o 13o.Salário.
- Incidência de FGTS sobre o valor da 2a. parcela do 13o.Salário, com recolhimento juntamente com os salários do mês de dezembro.
- Incidência de INSS sobre o valor integral do 13o.Salário, com recolhimento dia 20/12.
- Incidência de IRRF sobre o valor integral do 13o.Salário, com recolhimento no 3o.dia da semana seguinte ao recebimento do mesmo.

24 - SALÁRIO "IN NATURA"(SALÁRIO UTILIDADE)

- ▲
 - O salário utilidade, também denominado salário "in natura", é o pagamento que a empresa faz em bens ou serviços a seus empregados pela contraprestação dos serviços a ela prestados. A legislação determina que compreende no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que a empresa fornecer habitualmente ao empregado. Assim, a prestação poderá ser paga em dinheiro, e em utilidades, sendo que estas devem atender as necessidades individuais do empregado no trabalho e, principalmente, fora dele.
 - Integra a remuneração, os valores pagos a título de alimentação, habitação e vestuário fornecidos pela empresa, salvo se descontado do empregado.
 - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins que se destinam e não poderão exceder, respectivamente a 25% e 20% do salário contratual.
 - No caso de habitação coletiva o valor do salário utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

25 - ALIMENTAÇÃO GRATUITA - FORÇA DA LEI

- ▲
 - Ex. Petroleiro e petroquímico - é instrumento de trabalho, portanto não tem reflexo trabalhista e nem tributário.
 - Alimentação cobrada - não tem efeito salarial
 - Parte da Alimentação cobrada - tem caráter salarial pela diferença não cobrada.
 - Alimentação fornecida pelo PAT - não constitui re remuneração.

26 - PARADIGMA

- ▲
 - As funções sendo idênticas, o salário deve ser o mesmo, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
 - Trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos.
 - Referido dispositivo não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipóteses em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.
 - O trabalhador readaptado na função, não servirá de base de paradigma.

27 - DESCONTOS DO SALÁRIO

- ▲ • Ao empregador é vedado qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos, dispositivos de Lei ou de contrato coletivo.
- O dano causado pelo empregado, só pode ser descontado, na ocorrência de dolo, ou na hipótese de ter sido acordado em Contrato de Trabalho.

28 - ALTERAÇÃO CONTRATUAL

- ▲ • As cláusulas contratuais não poderão ser alteradas salvo por mútuo acordo, consentimento e, ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados, sob pena de nulidade de cláusula infringente desta garantia.
- Não é considerada alteração contratual a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, antes da função de confiança.
- O empregador não poderá transferir o empregado sem sua anuência para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar mudança de domicílio.
- A transferência é lícita quando ocorrer extinção de estabelecimento.
- Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar no contrato, mas ficará obrigado a um pagamento suplementar nunca inferior a 25% do salário que o empregado recebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.
- As despesas resultantes da transferência ocorrerão por conta do empregador.

29 - SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - NÃO HÁ PAGAMENTO SALARIAL :

Na suspensão o empregado não presta serviços, tampouco o empregador paga-lhe o salário. Nenhuma consequência flui do contrato enquanto perdurar a causa suspensiva e, embora não extinto, não surte efeitos, ou seja, deixa de vigorar por certo espaço de tempo.

Exemplos de Suspensão do Contrato:

- - Aposentadoria por Invalidez;
- - Auxílio-doença (a partir do 16o.dia de afastamento);
- - Licença não remunerada;
- - Suspensão do empregado por motivo disciplinar;
- - Faltas injustificadas;

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - HÁ PAGAMENTO SALARIAL :

A interrupção caracteriza-se pela não prestação pessoal de serviços, com conseqüente ônus ao empregador, quer mediante pagamento de salário ou cumprimento de qualquer obrigação decorrente de trabalho. Vale dizer que a interrupção proporciona ao empregado o direito de receber sua remuneração ou algum outro direito decorrente do contrato de trabalho, sem a obrigatoriedade de trabalhar durante um determinado espaço de tempo.

Exemplos de Interrupção do Contrato

- - Auxílio doença (15 primeiros dias);
- - Serviço militar obrigatório;
- - Acidente de trabalho;
- - Licença remunerada;
- - Faltas justificadas;
- - Gozo de Férias;
- - Licença Gestante;

29-A FALTAS JUSTIFICADAS

- ▲ até 2 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 dependência econômica do empregado;
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- por 5 dias em caso de nascimento de filho(a), no decorrer da primeira semana;
- por um dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da respectiva lei;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- durante licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do salário;
- horas que o empregado tenha faltado ao serviço para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;
- dia que tenha faltado para servir como jurado;
- dia que convocado para serviço eleitoral;
- dia de greve, contanto que haja decisão da justiça do trabalho dispondo que durante a paralização das atividades, ficam mantidos os direitos trabalhistas;
- para professores por 9 dias consecutivos por ocasião de casamento ou falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filhos.

30 - RESCISÃO CONTRATUAL

DOCUMENTOS :

- ▲ Conceder ou receber o Aviso-Prévio
- dar baixa na Carteira de Trabalho, anotando a data do desligamento, número da Comunicação de Dispensa (Seguro Desemprego) caso demitido, alterações salariais, férias gozadas e ou recebidas, etc.
- dar baixa na ficha ou livro de registro de empregados;
- informar ao CAGED a movimentação do empregado;
- solicitar extrato do FGTS ao banco depositário;
- fornecer informe de rendimentos;
- conceder a Comunicação de Dispensa - CD e o Seguro Desemprego;
- exame médico demissional - 15 dias antecedentes ao desligamento;
- No caso de Dispensa, preencher e recolher a GRFC de acordo com o tipo de baixa (Aviso Prévio trabalhado - recolher GRFC no dia seguinte ao término do Aviso, Aviso Prévio Indenizado ou Ausência do mesmo - recolher a GRFC no 10o. dia após a baixa do empregado).
- A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão contratual, cópia autêntica deste documento, sob pena de multa administrativa.

31 - SEGURO DESEMPREGO

TERÁ DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO O TRABALHADOR QUE COMPROVE :

- Ter recebido salário consecutivos nos últimos 06 (seis) meses;
- Ter trabalhado pelo menos 06 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses;
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte.
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.
- Mais informações, site do Ministério do Trabalho: www.mte.gov.br

NÚMERO DE PARCELAS DO SEGURO DESEMPREGO :

O seguro desemprego é concedido por um período variável de 3 a 5 meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses contados da data da dispensa que deu origem à primeira habilitação.

MESES TRABALHADOS	PARCELAS
De 06 a 11 meses	03
De 12 a 23 meses	04
De 24 a 36 meses	05

- **Maiores informações sobre Seguro Desemprego Consulte:**
 - Caixa Econômica Federal: http://www.caixa.gov.br/voce/servicos/seguro_desemprego/index.asp
 - Ministério do Trabalho: <http://www.mte.gov.br/Temas/SeguroDesemp/Default.asp> ou <http://www.mte.gov.br/Temas/SeguroDesemp/Default.asp>



32 - HOMOLOGAÇÃO

- O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho de empregado, com mais de um ano, só terá validade quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante a Delegacia Regional do Trabalho.
- O empregado menor de 18 anos, não pode dar quitação sem a presença dos pais ou responsáveis;
- O empregado analfabeto na rescisão contratual deverá ser assistido por testemunhas que assinam a rogo.

DOCUMENTOS : (INSTRUÇÃO NORMATIVA No. 03 DE 21/06/2002 - DOU DE 28/06/2002)

- Termo de Contrato de Trabalho- 5 vias
- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- Comprovante de Aviso Prévio
- Cópia do Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva do Trabalho
- Extrato do FGTS atualizado e guias GFIP que não constem no mesmo.
- ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) ou periódico quando no prazo de validade, cf. NR 05.
- Ato Constitutivo do Empregador, c/alterações e Documentos de representação;
- Demonstrativo de Parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos.
- Guia GRFC recolhida (No caso de Dispensa)
- Comunicação de Dispensa - CD (No caso de Dispensa)
- Requerimento de Seguro Desemprego (No caso de Dispensa)
- Prova bancária de quitação, quando for o caso.

- No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no DSR, cf. disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º. da Lei. 605 de 05/01/1949;

FORMAS DE PAGAMENTO :

- moeda corrente
- cheque visado
- comprovação de depósito bancário em conta corrente do empregado
- ordem bancária de pagamento;
- ordem bancária de crédito.

PRAZO DE PAGAMENTO :



- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou Aviso Prévio;
- Até o décimo dia quando da ausência do aviso prévio ou Aviso Prévio Indenizado

33 - VERBAS RESCISÓRIAS

AVISO PRÉVIO :

- deve ser concedido pela parte que quiser rescindir o contrato sem justa causa no prazo mínimo de 30 dias conforme artigo 487 da CLT e artigo 7º. da Constituição Federal
- quando o aviso é concedido pela empresa, o empregado pode optar em duas horas livres por dia ou faltar 7 dias seguidos.
- o empregado ao pedir demissão deverá conceder o aviso prévio ao empregador.

AVISO PRÉVIO INDENIZADO :

- ocorre quando o período referente a este não é cumprido pelo empregado.
- o valor do aviso prévio indenizado corresponde ao salário do empregado, acrescido da parte variável e adicionais.

RENÚNCIA / RECUSA / FALTA GRAVE NO AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO :

- **Súmula 276 do TST** – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtidos novo emprego.
- **Reconsideração das partes**
A parte que tiver omitido aviso prévio, pode reconsiderá-lo antes do término, ficando, no entanto subordinado ao aceite ou não da outra parte, na forma do art. 489 da CLT.
- **Recusa do empregado**
Emitido o aviso prévio e, recusando o empregado a dar ciência, terá o empregador 2 (dois) recursos:
a – solicitar duas pessoas que assinem como testemunhas;
b – enviar pelos correios com aviso de recepção;
- **Falta grave no curso do aviso**
Perde o restante do aviso e a indenização os que cometem falta grave, na forma do art. 491 da CLT, ratificado pela Súmula 73 do TST, salvo abandono de emprego.

- **Súmula 73 do TST** – Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio, dado pelo empregador, retira àquele qualquer direito a indenização.
- **As faltas ao trabalho, durante o aviso**, podem ser descontadas normalmente, fazendo jus o empregado somente ao salário correspondente
- **Contribuição para o FGTS**
É assegurada a contribuição para o FGTS, tanto no aviso trabalhado como no indenizado (Súmula 305 do TST e Instrução Normativa n. 3 de 26.06.96, I, 1.1 “s”).
- **Súmula 305 do TST** – O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS. Art. 487, § 1º, da CLT (DJU 5.11.92).
- **Aviso prévio domiciliar**
O silêncio da lei polemiza o tema. Alguns acatam o aviso prévio em casa, considerando de efeito serviço e tempo em que o empregado estiver afastado, aguardando ordens do empregador, nos termos do art. 4º da CLT. Porém, a jurisprudência predominante não vem acatando tal procedimento, mandando que se pague a rescisão nos 10 (dez) dias, nos termos do § 6º do art. 477 da CLT e Instrução Normativa n. 02 de 12.03.92.

13o. SALÁRIO :

- O 13o.Salário na rescisão é pago proporcionalmente aos meses trabalhados. A fração de 15 dias no mês, é considerado mês integral para o cômputo de 1/12 avos.
- O Aviso Prévio indenizado se projeta no tempo para a contagem de 1/12 avos do 13o.Salário;

FÉRIAS :

- O empregado com um ano ou mais de contrato terá direito por ocasião da rescisão contratual solicitando dispensa ou sendo dispensado, mesmo que, por justa causa, as férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional.
- Sendo demitido sem ser por justa causa, terá também direito a re remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 15 dias.
- O Aviso Prévio indenizado se projeta no tempo para a contagem de 1/12 avos das Férias;

INDENIZAÇÃO ADICIONAL :

- O empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal (art 9o., Lei No. 6.708/79 e 7.238/84).
- O Aviso Prévio Indenizado é computado para efeito do pagamento da indenização adicional.
- A Indenização Adicional equivale ao salário do empregado, com a inclusão do adicional de insalubridade, periculosidade, horas extras habituais, noturno e quinquênio (Enunciado TST No. 242)

SALÁRIO FAMÍLIA :

- A quota de salário família devida ao empregado, deverá na rescisão ser paga proporcionalmente ao número de dias trabalhados.

ESTABILIDADE :

- O empregado em estabilidade provisória não pode ser dispensado, salvo por justa causa devidamente comprovada.
- Estabilidades provisórias previstas em Lei:
 - - Gestante;
 - - CIPA;
 - - Dirigente Sindical;
 - - Serviço Militar;
 - - Acidente de Trabalho;
- Estabilidade - Empregado não optante do FGTS até 1988
 - Indenização - equivale ao último salário acrescido de 1/12 da gratificação de Natal. (Enunciado TST No. 148).

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO P/JUSTA CAUSA (ART.482-CLT) - INICIATIVA DO 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 a empresa a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) desídia no desempenho da respectiva função;
- e) condenação criminal do empregado passado em julgado, caso não tenha havido suspensão da pena;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou boa fama praticada 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 e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) atos atentatórios a segurança nacional;
- n) falta contumaz de pagamento de dívida;

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO P/JUSTA CAUSA (ART.483-CLT) - INICIATIVA DO EMPREGADO

- 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 seu prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seu 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 decisão do processo.

CONTRATO PRAZO DETERMINADO - EXPERIÊNCIA :

- a) Saldo de Salário;
- b) 13o.Salário;
- c) férias proporcionais acrescidas de 1/3 Constitucional;
- d) FGTS - Rescisão e mês anterior;
- e) Levantamento do FGTS
 - - Código 04 - extinção normal do contrato,
 - - Código 01 - dispensa antes do término.
- f) Indenização artigo 479 - ao empregado - dispensado antes do final do contrato;
- g) aviso prévio - se houver no contrato cláusula de direito recíproco de rescisão.

CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO :

- a) Saldo de salário;
- b) aviso prévio;
- c) 13o.Salário proporcional;
- d) férias vencidas acrescidas de 1/3 contitucional;
- e) férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- f) indenização adicional - se a dispensa se der 30 dias antes da data da correção salarial;
- g) salário família proporcional se for o caso;
- h) FGTS - da rescisão e mês anterior;
- i) Multa de 40% sobre o Saldo depositado do FGTS e também sobre o mês da rescisão e mês anterior;
- j) FGTS - Levantamento código 01

PEDIDO DE DEMISSÃO :

- a) Saldo de salário;
- b) 13o.Proporcional;
- c) férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional;
- d) salário-família proporcional se for o caso;

JUSTA CAUSA :



- a) Saldo de salário;
- b) férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional;
- c) salário-família proporcional se for o caso;

35 - ENCARGOS E CONTRIBUIÇÕES

ENCARGOS SOCIAIS :

- INSS - Contribuição Previdenciária
- IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte
- FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL :

- Os empregados sofrem no mês de março de cada ano, a contribuição referente a um dia de trabalho.
=> Considera-se um dia de trabalho, para fins de contribuição sindical:
 - I - uma jornada normal de trabalho, no caso de pagamento por hora, dia, semana, quinzena ou mês;
 - II - 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, quando a remuneração for paga por tarefa, empreitada, comissão etc.;
 - III - 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base ao desconto da contribuição previdenciária, quando o salário for pago em utilidades (in natura) ou nos casos em que o empregado receba habitualmente gorjetas.
- Admitidos em janeiro e fevereiro:
Com relação aos empregados admitidos nos meses de janeiro e fevereiro, o desconto da contribuição sindical ocorrerá em março.
- Admitidos em março:
Por ocasião da admissão no mês de março, cabe à empresa verificar se do empregado já foi descontado a contribuição sindical pela empresa anterior. Como a referida contribuição é anual, somente proceder-se-á ao seu desconto caso ainda não tenha ocorrido pela empresa anterior
- Admitidos após março:
No momento da admissão de empregados no curso do ano, caberá à empresa verificar se o empregado não contribuiu em emprego anterior. Em caso positivo, não se procederá ao novo desconto. Em caso negativo, competirá à empresa efetuar o desconto em questão no mês seguinte ao da admissão, recolhendo a contribuição ao sindicato de classe no mês subsequente ao do desconto.
- Situações especiais:
 - Empregado ausente no mês de março: se o empregado encontrar-se afastado de suas atribuições normais no mês de março, como no caso de auxílio-doença ou acidente do trabalho, caberá à empresa efetuar o desconto sindical no primeiro mês seguinte ao do reinício das atividades. (Ex: Empregado que retorna ao trabalho em Julho, a contribuição sindical será descontada em agosto e recolhida em setembro).
 - Empregado/aposentado: o aposentado que se encontra em atividade sujeita-se normalmente ao desconto da contribuição sindical.
 - Empregado que exerça simultaneamente emprego em mais de uma empresa: se o empregado mantiver vínculo empregatício, simultaneamente, com mais de uma empresa, ele estará obrigado a contribuir em relação a cada atividade exercida.
 - Profissional Liberal Empregado:
 - = Quando o profissional liberal atua na condição de empregado, exercendo atividade que o qualifique como liberal, poderá optar por contribuir para o sindicato de sua categoria profissional, ou não efetuar referida contribuição, deixando para fazê-la na mesma época dos demais empregados;
 - = Exercendo atividade diversa daquela que permite sua formação, pagará a contribuição sindical à entidade profissional representativa da categoria profissional em que se enquadram os demais empregados da empresa - categoria preponderante;
 - = Exercendo atividade como profissional liberal e também ocupando cargo como empregado nas mesmas condições fica sujeito a ambas as contribuições, correspondentes a cada profissão exercida. (Ex: Contador que exerce essa função na empresa e que executa também a contabilidade de outras empresas. Ele ficará sujeito a contribuir para o Sindicato dos Contabilistas por ambas as atividades desempenhadas).
 - Categoria Diferenciada:
Para os profissionais que se enquadram na relação de **categorias diferenciadas**, a contribuição sindical será destinada ao sindicato representativo da categoria, ainda que os demais empregados da empresa estejam enquadrados em sindicato diverso. (Ex: A contribuição sindical da secretária de empresa Metalúrgica será destinada ao sindicato dos trabalhadores da categoria diferenciada (secretárias e afins), ainda que os demais empregados contribuam para o sindicato dos empregados em empresas metalúrgicas). Relação das Categorias diferenciadas, consulte o **ítem numero 20** deste manual.
- Relação de Empregados:
As empresas deverão remeter, dentro de 15 dias contados do recolhimento, uma relação com nome, função, salário no mês a que corresponde a contribuição e o seu respectivo valor, relativamente a todos os contribuintes, ao sindicato da categoria profissional ou, em sua ausência, ao órgão regional do Ministério do Trabalho. Os sindicatos costumam fornecer, junto com as guias, referida relação, que poderá ser substituída por cópia de folha de pagamento.

- Recolhimento:

A contribuição sindical deverá ser recolhida em guias fornecidas pelo sindicato respectivo, na agência da Caixa Econômica Federal, do Banco do Brasil S/A ou da rede bancária integrante do sistema de arrecadação dos tributos federais, até o dia 30 de abril.

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA :

- A Assembléia geral do sindicato é que irá atribuir o valor da contribuição Confederativa, e a época de seu recolhimento

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL :



- É determinada em Convenção Coletiva de Trabalho, ou determinada em sentença normativa de Dissídio Coletivo.

36 - HORAS "IN ITINERE"

- **TST Enunciado nº 90** - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.
- **TST Enunciado nº 320** - O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas "In itinere".
- **TST Enunciado nº 324** - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas "In itinere".
- **TST Enunciado nº 325** - Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "In itinere" remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Comentários/Decisões:



- Constatando que o trecho entre a residência do operário e a sede da empresa era servido por linha de ônibus regular, o d. juízo de origem declarou a improcedência do pedido de horas "in itinere"..
- Fornecendo o empregador transporte próprio para remover empregados até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público, devem as horas referentes ao citado percurso serem remuneradas como se de efetivo serviço prestado fossem, eis que se trata de tempo à disposição do empregador (artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho).
- Constatada a inexistência de transporte público regular entre a sede da empresa e o local da prestação do serviço, são devidas as horas gastas nesse percurso como horas "in itinere".
- HORAS IN ITINERE - INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO - A SIMPLES PRECARIIDADE DE TRANSPORTE PÚBLICO, NÃO IMPLICA, POR SI SÓ, O PAGAMENTO DAS HORAS IN ITINERE.
- O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas "in itinere".
- Sendo o local de trabalho de difícil acesso e não havendo transporte público regular, irrecusável a condenação ao pagamento do período gasto no transporte fornecido pela empresa. Inteligência do Enunciado 90 da Súmula do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Recurso conhecido e desprovido.
- As horas de percurso, conceituadas como "in itinere", decorrem de interpretação favorável ao obreiro, do artigo 4º da CLT. Inexiste, pois, norma legal expressa, mas sim, construção jurisprudencial, a caracterizar tais horas como extraordinárias. Trata-se do Enunciado nº 90 do TST. Por essa razão, o entendimento dominante no TST (Tribunal Superior do Trabalho) firma-se no sentido de acatar cláusulas convencionais ou de acordo coletivo do trabalho. HORAS IN ITINERE PREVISTAS EM ACORDO COLETIVO. Os sindicatos traduzem os anseios da categoria que representam e possuem ampla liberdade para negociarem com os empregadores, a teor do art. 8º, III, da Constituição da República. Assim, havendo cláusula prefixando as horas de percurso a serem consideradas "in itinere", torna-se impossível desconsiderar o que foi pactuado, tendo em vista o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho decorrentes de determinação constitucional, conforme exegese do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. " Recurso de Revista conhecido e provido." " HORAS IN ITINERE. LIMITE DE UMA HORA FIXADO EM ACORDO COLETIVO. VALIDADE. Manifestada a vontade das partes quanto a estabelecerem um limite diário à percepção de horas itinerárias (uma hora por dia), esse ato, uma vez concretizado, incorpora, automaticamente, o patrimônio jurídico de empregado e empregador, revelando uma situação jurídica constituída, sendo irrelevante, portanto, que na realidade o empregado gaste mais de uma hora no percurso para o trabalho. A força da convenção coletiva de trabalho advém da própria Constituição Federal, que dispõe, em seu art. 7º, inciso XXVI, estar assegurado aos trabalhadores "o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". Daí por que, formulada a convenção, somente não será respeitada naquilo que contrariar proteção concedida ao trabalhador contemplada em disposição legal. Recurso conhecido e provido." O julgado concluiu dessa maneira: "Por unanimidade, conhecer do recurso por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar que a condenação ao pagamento de horas "in itinere" seja procedida dentro dos parâmetros fixados na convenção coletiva de trabalho firmada entre as partes." . A convenção ou o acordo possibilitam o pacto relativo a horas "in itinere", especialmente porque trata-se de instituto oriundo de Enunciado do TST, portanto, nascido a partir de construção pretoriana, e não indicado em dispositivo legal expresso. Daí a prevalência do acertamento coletivo.

- ▲ A pensão por morte é o benefício a que têm direito os dependentes do segurado que falecer, inclusive por acidente de trabalho. Para conceder esse benefício, o INSS não exige carência (tempo mínimo de contribuição), mas que a morte tenha ocorrido antes da perda da qualidade de segurado. Há três classes de dependentes:

- Classe I: o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido;
- Classe II: os pais;
- Classe III: o irmão, não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido.

Por determinação judicial proferida em Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0, também fará jus a pensão por morte, quando requerida, o companheiro ou companheira homossexual.

A condição de invalidez do dependente maior de 21 anos deverá ser comprovada pela perícia médica do INSS. Enteados e tutelados se equiparam a filhos.

Havendo dependentes de uma classe, os dependentes da classe seguinte perdem o direito a receber pensão por morte. Também perde o direito ao benefício o dependente que passar à condição de emancipado por sentença do Juiz ou por concessão do seu representante legal, ou em função de casamento, ou ainda pelo exercício de emprego público efetivo, pela colação de grau em curso de ensino superior, por constituir estabelecimento civil ou comercial com economia própria.

A emancipação do dependente inválido por meio de colação de grau científico em curso de ensino superior não o exclui da condição de dependente.

38- ESTABILIDADE ACIDENTADO

- **REDAÇÃO ANTIGA DA LEI Nº 8.213/91:**

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta lei.

- **REDAÇÃO DADA PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.729/98**

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, desde que, após a consolidação das lesões, resulte seqüela que implique redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente.

Obs.: A Medida Provisória nº 1.729 converteu-se na Lei nº 9.732/98, que não acolheu a modificação do art. 118.

- **REDAÇÃO ATUAL**

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de auxílio-acidente. Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.032, de 28.4.95).

Observações:

- **Auxílio doença acidentário** - valor pago pelo INSS mensalmente ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho.)
- **Auxílio-acidente** - valor pago pelo INSS mensalmente ao empregado que retornou ao trabalho após acidente. Valor compensatório referente a diminuição da capacidade produtiva causado pelo acidente de trabalho.
- **Não Estabilidade - Julgamento de Processo Trabalhista:** O Reclamante não gozava de estabilidade prevista no Artigo 118 da Lei 8.213/91, já que não ficou encostado pelo INSS recebendo auxílio doença acidentário, sendo que a estabilidade em questão vigora somente a partir do momento em que deixa o empregado de receber o referido benefício.



39- HORÁRIO DE INTERVALO - MARCAÇÃO DO PONTO



- O artigo 74 parágrafo 2o. da CLT, estabelece que nas empresas com mais de 10 trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a pré-assinalação do período de repouso.
- A empresa poderá adotar o controle de ponto da forma que julgar mais conveniente, devendo, porém, referida marcação refletir a jornada realizada pelo empregado e ser efetuada diariamente.
- Desta Forma, verifica-se que a hora de entrada e saída deve, obrigatoriamente, ser anotada pelo empregado. O intervalo para repouso ou alimentação, por sua vez, pode ser apenas pré assinalado, ou seja, mencionado antecipadamente no corpo ou cabeçalho do cartão, não sendo necessário, por conseguinte, ser anotado diariamente pelo empregado, orientação essa válida tanto para o intervalo de 15 (quinze) minutos (jornada de trabalho diária superior a 4(quatro) e inferior a 6 (seis) horas), como também para o intervalo de 1 (uma) a 2 (duas) horas (jornada diária superior a 6 (seis) horas).

40- MINUTOS QUE ANTECEDEM/SUCEDEM A JORNADA NORMAL DE TRABALHO

- A contar de 20/06/2001 com o advento da Lei 10243/2001 que, dentre outras providências, acrescentou os Parágrafos 1o. e 2o. ao art. 58 da CLT, ficou definido que "não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários" (CLT, art. 58, Parágrafo 1o.). Nesse sentido já se apresentava a Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos Individuais do TST, Subseção I (SDI-I)
"23. Cartão de Ponto. Registro. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho. (se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal

41- EMPREGADOR X EMPREGADO - DEFINIÇÕES

- A própria CLT, em seus artigos 2º e 3º, define o que vem a ser empregador e empregado, sendo empregador a empresa individual ou coletiva que ao assumir riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.
- São também empregadores, para efeito da relação de empregado, os profissionais liberais, instituições beneficentes e sem fins lucrativos, associações e entidades representativas de classes que admitem trabalhadores em seus quadros como empregado.

Características do Empregador

- Pessoa física ou jurídica;
- Execução de atividade econômica por conta própria;
- Admitir e dirigir a prestação pessoal de serviço e assalarar os empregados.
- Enquanto empregado é toda pessoa física que, sob a dependência do empregador, presta serviços de natureza não eventual.

Características do Empregado:

- Pessoa física ou natural;
- Prestação de serviços subordinado às ordens do empregador;
- Prestação de serviços de natureza não eventual com habitualidade e/ou predeterminação de tempo;
- Dependência e subordinação às normas do empregador;
- Receber remuneração pecuniária pela contraprestação de serviço prestado.

42- ESPÉCIE DE TRABALHADORES

Várias são as espécies de trabalhadores, sendo que algumas delas, pela sua própria natureza, ou por terem leis específicas que as regulamentam, não encontram guarida no âmbito da legislação consolidada, são elas:

- **Trabalhador Avulso** - aquele que presta serviços, na orla marítima, trabalhador sem vínculo empregatício, para várias empresas (trabalhador de serviços), que requisitam esse à entidade fornecedora de mão-de-obra. Exemplos: Operadores de cargas e descargas, vigias portuários etc. a constituição Federal de 1998 garantiu aos trabalhadores avulsos os mesmos direitos dos empregados em geral (Art. 7, XXXIV).
- **Trabalhador Eventual** - é aquele admitido em caráter provisório, por breve tempo e por circunstâncias excepcionais ou transitórias da empresa.
- **Trabalhador Autônomo** - é aquele que presta serviços, habitualmente, sem subordinação e por conta própria.

43- APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (RESCISÃO)

- O empregado Aposentado por Invalidez tem seu **contrato de trabalho suspenso** e não pode ser demitido ou pedir demissão, conforme orientações da Previdência Social e Ministério do Trabalho.



- A rescisão somente poderá ser efetuada quando a pedido do beneficiário, a Previdência Social alterar o tipo de benefício do empregado, de Invalidez para Aposentadoria por Idade por exemplo..

44- BANCO DE HORAS



- A Lei 9.601/98, além de tratar da nova modalidade de contratação por prazo determinado, alterou o parágrafo 2º do art. 59 da CLT, criando um sistema de compensação de horas extras mais flexível que poderá ser estabelecido através de negociação coletiva entre as empresas e os seus empregados, podendo abranger todas as modalidades de contratação, ou seja, podendo abranger todos os trabalhadores.
- As pessoas estão chamando esse sistema de “banco de horas” porque ele pode ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 120 dias, ressalvado o que for possível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).
- Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa; aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a “quitação” das horas excedentes.
- O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordo coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 120 dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.
- A cada período de 120 dias, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo “banco de horas”.
- Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% da hora normal.

45- ESCALA DE REVEZAMENTO



- Na forma do § único do art. 67 da CLT combinado com a Portaria 411/66, é necessário, nos estabelecimentos que exijam trabalho aos domingos e feriados, escala de revezamento mensal que assegure ao empregado gozar folga semanal, devendo esta folga coincidir com um domingo, no mínimo, a cada mês.
- **Súmula 110 do TST** – No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

46- PISO SALARIAL

- É aquele fixado através de acordo, convenção ou dissídio coletivo, por época da data-base. Embora fixado por instrumento normativo com vigência determinada (acordo, convenção ou dissídio coletivo), deve ser observado e respeitado, entretanto, o princípio da irredutibilidade salarial, mesmo que não se renove o instrumento que o definiu (acordo, convenção ou dissídio).

47- ABANDONO DE EMPREGO

BASE LEGAL

- O abandono de emprego (art. 482, caput e alíneas, da CLT) está entre os justos motivos para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.
- O texto legal não fixa o prazo de ausência do empregado, necessário à configuração do abandono de

emprego, mas, baseado na jurisprudência e também na analogia chegou-se ao entendimento de que o afastamento prolongado por mais de 30 dias constitui o requisito para a configuração do mesmo.

CONFIGURAÇÃO DO ABANDONO DE EMPREGO

- Para a correta configuração do abandono de emprego é necessário que, além da ausência prolongada, haja a intenção ou ânimo de abandonar o emprego.
- Se o empregado não retornar ao trabalho e nem apresentar justificativa, o empregador poderá enviar carta com Aviso de Recebimento, solicitando que o mesmo justifique sua ausência e reassuma suas funções, sob pena de rescisão por abandono de emprego após o 30º dia de ausência.
- A publicação de comunicação em jornais de grande circulação na localidade não é suficiente para caracterizar a falta grave porque o empregado pode ter endereço certo ou não está habituado à leitura de jornais. Há, inclusive decisões dos tribunais que dispõem que a publicação é danosa ao empregado, dando margem a ele pleitear judicialmente indenização por danos morais, contudo, se o empregado não tiver endereço certo, é admissível a publicação em jornal. O comprovante dessa comunicação deve ser guardado como prova pelo empregador. Se o empregado se manifestar, deverá ser analisada a justificativa do mesmo e se for aceitável estará destruída a presunção de abandonar o emprego.

RESCISÃO

- As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando expressamente o empregado reconhecer a falta praticada perante o agente homologador.
- O empregado demitido por justa causa terá direito ao: **SALDO DE SALÁRIOS, FÉRIAS ADQUIRIDAS + 1/3 E SALÁRIO-FAMÍLIA.**

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- " Não ocorre o Abandono de emprego:
 - Empregado que não cumpre aviso prévio que recebe de seu empregador não pratica falta, antes renuncia a um direito de forma regular."
- " Na hipótese de abandono de emprego:
 - Incumbe à Empresa o ajuizamento de ação de consignação em pagamento, sob pena de não eximir-se da multa por quitação à destempo."
- "Justa causa - abandono de emprego:
 - Por ser a pena mais severa a ser aplicada a um empregado, deve ser robustamente provada a justa causa. A juntada unicamente do cartão de ponto e de jornal contendo publicação não comprova o abandono de emprego, principalmente quando o autor alega que foi dispensado."

48 - REGIME DE SOBREAVISO

DESCRIÇÃO

- No art. 244, caput da CLT, existe a previsão que as **estradas de ferro** tenham empregados, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituição de empregados que faltem à escala organizada.
- No caso das demais profissões, as autoridades administrativas e a Justiça Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

DETALHES / COMENTÁRIOS

- Considera-se de "sobreaviso" o empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.
- Cada escala de "sobreaviso" será de, no máximo, 24 horas.



- Ressalvado o disposto no art. 244, §2º da CLT, inexistente legislação específica que estabeleça critérios para a fixação da remuneração devida ao empregado em regime de sobreaviso, assim a remuneração das horas de sobreaviso será remunerada à razão de 1/3 do salário normal.

Exemplo: - Empregado permaneceu em regime de sobreaviso por 10 horas.

Salário hora normal = R\$ 18,00

Salário hora de sobreaviso = R\$ 18,00 ÷ 3 = R\$ 6,00

Valor devido ao empregado = R\$ 60,00 (R\$ 6,00 X 10).

- O regime de sobreaviso poderá constar de acordo coletivo, na hipótese de não constar, o empregador poderá, no momento da admissão do empregado, incluir cláusula no contrato de trabalho, com os seguintes requisitos:
 - 01) Informação de que, se a atividade da empresa o exigir, o empregado exercerá a função em regime de sobreaviso, prevendo, inclusive, a possibilidade de prestação de serviço em outra localidade;
 - 02) Remuneração de 1/3 do salário normal, das horas em regime de sobreaviso e as efetivamente trabalhadas de acordo com o salário normal;
 - 03) Além do ajuste escrito, deve-se proceder às respectivas anotações no livro ou ficha de registro de empregados.
- Os preceitos legais pertinentes a duração do trabalho (horas extras, jornada noturna e intervalos entre e intrajornada) serão considerados em relação às horas efetivamente trabalhadas.
=> Empregado em regime de sobreaviso é convocado para trabalhar.
 - Iniciando - se o trabalho interrompe-se o regime de sobreaviso e o período de trabalho efetivo é pago de acordo com o seu salário.
 - Se já cumpriu a jornada normal de trabalho, as horas excedentes serão pagas com acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora normal.
 - Se convocado para executar trabalho em horário noturno, paga-se o adicional de 20% sobre a hora normal.
- Quando o empregado permanece em regime de sobreaviso, ou seja, aguardando ser chamado para o serviço, vários sistemas e aparelhos poderão ser utilizados para esse fim, dentre eles, destacamos o bip, o telefone celular ou similares, que facilitam o contato entre empregador e empregado e possibilitam a convocação deste para o trabalho. Observe-se, entretanto, que o regime de sobreaviso, de acordo com a CLT, requer que o empregado permaneça em sua residência aguardando a qualquer momento a chamada para o serviço.
- As parcelas pagas pelo empregador referentes aos períodos de sobreaviso serão incluídas nos cálculos da contribuição à Previdência Social, de depósitos ao FGTS e, se for o caso, de retenção do Imposto de Renda na Fonte.

49 - TRABALHO EM DOMICÍLIO

- RELAÇÃO DE EMPREGO: Caracteriza-se pela prestação de serviço permanente, subordinação hierárquica e a dependência econômica, que é o recebimento de salário (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Art. 3º.). O art. 6º da CLT também dispõe o seguinte: "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego".
- SUBORDINAÇÃO: O fato do trabalhador prestar os serviços em domicílio e não estar sob o controle direto da empresa, não significa que o empregador não possa controlá-lo, pois pode fazer isso estabelecendo metas de produção, definindo material a ser utilizado e prazos para apresentação do produto acabado, caracterizando-se desta forma a subordinação hierárquica, um dos princípios básicos que o classifica como empregado.
- VÍNCULO EMPREGATÍCIO: Caracterizado o vínculo empregatício, o trabalhador em domicílio terá os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários de qualquer outro trabalhador, exceto pelo fato do adicional de horas extras que por se tratar de um tipo de trabalho sem controle de horas trabalhadas e baseado principalmente no resultado da produção, estaria fora do pagamento do mesmo.
- SALÁRIO: O valor da tarefa ou peças a serem produzidas no mês, deverão alcançar pelo menos o valor do Piso da Categoria, ou na falta deste o valor do salário mínimo, sob pena de ter a empresa que completar eventuais diferenças.
- DSR: O DSR (Descanso Semanal Remunerado) será encontrado com o resultado da divisão da tarefa da



semana por 6(seis). Exemplo: Produção total da Semana: R\$ 600,00 = $600,00 / 6 \Rightarrow$ R\$ 100,00. O valor do DSR será de R\$ 100,00.

- **13o.SALÁRIO:** O 13o.Salário será encontrado com a divisão da Produção Janeiro a Novembro por 11 (Onze). Se houver parte fixa no salário esta deverá ser acrescida ao Resultado. Até o 5o.dia do mês de Janeiro do ano seguinte deverá ser apurada a diferença do 13o.Salário incluindo-se a Produção do mês de Dezembro. (Produção de Janeiro à Dezembro, dividido por 12 (doze), menos o valor anteriormente encontrado (Produção de Janeiro à Novembro dividido por 11).
- **FÉRIAS:** Direito á ferias normais de 30 dias, acrescidas do Adicional Constitucional de 1/3, inclusive poderá converter 1/3 das férias em Abono Pecuniário. As faltas no período poderão ser descontadas para apuração da quantidade de dias de férias, desde que o empregador tenha como comprovar tal fato.
- **AVISO PRÉVIO/FGTS:** Terá direito ao Aviso Prévio Normal de no mínimo 30 dias no caso de Rescisão injusta e depósito mensal do FGTS de 8% sobre sua remuneração.
- **OBRIGAÇÕES:** Ao Empregador compete ainda, recolher mensalmente o INSS sobre a Remuneração auferida ao empregado em domicilio, a contribuição Sindical anual e a Retenção e Recolhimento do Imposto de Renda na Fonte.

50 - AJUDA DE CUSTO

- Entende-se por ajuda de custo a importância paga pelo empregador ao empregado, com objetivo de proporcionar condições para a execução do serviço, não se tratando, porém, de valores pagos pela contraprestação dos serviços.
- O § 2º do art. 457 da CLT estabelece que a importância paga a título de ajuda de custo não integra o salário, portanto, não tem natureza salarial. Nesse sentido entendeu o Tribunal Superior do Trabalho (TST):
- "Ajuda de custo. Caráter indenizatório. Ajuda de custo, qualquer que seja o seu valor, não integra o salário em face de sua natureza indenizatória.

51 - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

- O salário não pode sofrer redução, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, CF). Admite-se a redução proporcional do salário na hipótese de redução de jornada, quando solicitada expressamente pelo empregado, ou em casos especiais como, por exemplo, a redução ocorrida em face de conjuntura econômica da empresa, devidamente comprovada, nos moldes do art. 2º da Lei nº 4.923/65.

voltar

