

INSTRUÇÕES DE CÁLCULOS TRABALHISTAS E HOMOLOGAÇÕES

As homologações de rescisão de contrato de trabalho serão efetuadas nas condições especificadas abaixo conforme a Constituição Federal de 05.10.1988, Acordo Coletivo de Trabalho, Instrução Normativa Nº 3 de 21/06/2002, CLT, Leis Complementares e Normas Regulamentadoras.

SAÚDE DO TRABALHADOR

- NR 1 Disposições Gerais**
- NR 2 Inspeção Prévia**
- NR 3 Embargou Interdição**
- NR 4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**
- NR 5 CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**
- NR 6 Equipamento de Proteção Individual**
- NR 7 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**
- NR 8 Edificações**
- NR 9 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**
- NR 10 Instalações e Serviços em Eletricidade**
- NR 11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**
- NR 12 Máquinas e Equipamentos**
- NR 13 Caldeiras e Vasos de Pressão**
- NR 14 Fornos**
- NR 15 Atividades em Áreas Insalubres**
- NR 16 Atividades em Áreas Perigosas**
- NR 17 Ergonomia**
- NR 18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**
- NR 19 Explosivos**
- NR 20 Líquidos combustíveis e inflamáveis**
- NR 21 Trabalhos a Céu Aberto**

- NR 23** **Proteção Contra Incêndios**
- NR 24** **Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**
- NR 25** **Resíduos Industriais**
- NR 26** **Sinalização de Segurança**
- NR 27** **Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho**
- NR 28** **Fiscalização e Penalidade**

NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (107.000-2)

7.1. Do objeto.

7.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

7.1.2. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

7.1.3. Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

7.2. Das diretrizes.

7.2.1. O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

7.2.2. O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza sub-clínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

7.2.4. O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos

riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.

7.3. Das responsabilidades.

7.3.1. Compete ao empregador:

- a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;
- c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESOMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;
- d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO;
- e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

7.3.1.1. Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 10 (dez) empregados.

7.3.1.1.1. As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

7.3.1.1.2. As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

7.3.1.1.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas previstas no item

7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

7.3.2. Compete ao médico coordenador:

- a) realizar os exames médicos previstos no item 7.4.1 ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado; (107.006-1 / I1)
- b) encarregar dos exames complementares previstos nos itens, quadros e anexos desta NR profissionais e/ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados. (107.007-0 / I1)

7.4. Do desenvolvimento do PCMSO.

7.4.1. O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional; (107.008-8 / I3)**
- b) periódico; (107.009-6 / I3)**
- c) de retorno ao trabalho; (107.010-0 / I3)**
- d) de mudança de função; (107.011-8 / I3)**
- e) demissional. (107.012-6 / I3)**

7.4.2. Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem:

- a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; (107.013-4 / I1)
- b) exames complementares, realizados de acordo com os termos

específicos nesta NR e seus anexos. (107.014-2 / I1)

7.4.2.1. Para os trabalhadores cujas atividades envolvem os riscos discriminados nos Quadros I e II desta NR, os exames médicos complementares deverão ser executados e interpretados com base nos critérios constantes dos referidos quadros e seus anexos. A periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (107.015-0 / I2)

7.4.2.2. Para os trabalhadores expostos a agentes químicos não-constantes dos Quadros I e II, outros indicadores biológicos poderão ser monitorizados, dependendo de estudo prévio dos aspectos de validade toxicológica, analítica e de interpretação desses indicadores. (107.016-9 / I1)

7.4.2.3. Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados, a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho. (107.017-7 / I1)

7.4.3. A avaliação clínica referida no item 7.4.2, alínea "a", com parte integrante dos exames médicos constantes no item 7.4.1, deverá obedecer aos prazos e à periodicidade conforme previstos nos subitens abaixo relacionados:

7.4.3.1. no exame médico admissional, deverá ser realizada antes que o trabalhador assumira suas atividades; (107.018-5 / I1)

7.4.3.2. no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

- a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:

- a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; (107.019-3 / I3)
- a.2) de acordo com a periodicidade especificada no Anexo n.º 6 da NR 15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas; (107.020-7 / I4)
- b) para os demais trabalhadores:
 - b.1) anual, quando menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade; (107.021-5 / I2)
 - b.2) a cada dois anos, para os trabalhadores entre 18 (dezoito) anos e 45 (quarenta e cinco) anos de idade. (107.022-3 / I1)

7.4.3.3. No exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. (107.023-1 / I1)

7.4.3.4. No exame médico de mudança de função, será obrigatoriamente realizada antes da data da mudança.

7.4.3.4.1. Para fins desta NR, entende-se por mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador à risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança.

7.4.3.5. No exame médico demissional, será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: (107.047-9)

- a) 135 (centro e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4;
- b) 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4.

7.4.3.5.1. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2,

segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 135 (cento e trinta e cinco) dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

7.4.3.5.2. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

7.4.3.5.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

7.4.4. Para cada exame médico realizado, previsto no item 7.4.1, o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em 2 (duas) vias.

7.4.4.1. A primeira via do ASO ficará arquivada no local de trabalho do trabalhador, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, à disposição da fiscalização do trabalho. (107.026-6 / I2)

7.4.4.2. A segunda via do ASO será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via. (107.027-4 / I2)

7.4.4.3. O ASO deverá conter no mínimo:

- a) nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade e sua função;
- b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme

- instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho-SSST; (107.049-5 / I1)
- c) indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados; (107.050-9 / I1)
 - d) o nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM; (107.051-7 / I2)
 - e) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu; (107.052-5 / I2)
 - f) nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato;
 - g) data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina. (107.054-1 / I2)

7.4.5. Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico-coordenador do PCMSO.

7.4.5.1. Os registros a que se refere o item 7.4.5 deverão ser mantidos por período mínimo de 20 (vinte) anos após o desligamento do trabalhador. (107.034-7 / I4)

7.4.5.2. Havendo substituição do médico a que se refere o item 7.4.5, os arquivos deverão ser transferidos para seu sucessor. (107.035-5 / I4)

7.4.6. O PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo estas ser objeto de relatório anual. (107.036-3 / I2)

7.4.6.1. O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento

para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR. (107.037-1 / I1)

7.4.6.2. O relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR 5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas daquela comissão. (107.038-0 / I1)

7.4.6.3. O relatório anual do PCMSO poderá ser armazenado na forma de arquivo informatizado, desde que este seja mantido de modo a proporcionar o imediato acesso por parte do agente da inspeção do trabalho. (107.039-8 / I1)

7.4.6.4. As empresas desobrigadas de indicarem médico coordenador ficam dispensadas de elaborar o relatório anual.

7.4.7. Sendo verificada, através da avaliação clínica do trabalhador e/ou dos exames constantes do Quadro I da presente NR, apenas exposição excessiva (EE ou SC+) ao risco, mesmo sem qualquer sintomatologia ou sinal clínico, deverá o trabalhador ser afastado do local de trabalho, ou do risco, até que esteja normalizado o indicador biológico de exposição e as medidas de controle nos ambientes de trabalho tenham sido adotadas. (107.040-1 / I1)

7.4.8. Sendo constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais, através de exames médicos que incluam os definidos nesta NR; ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, através dos exames constantes dos Quadros I (apenas aqueles com interpretação SC) e II, e do item 7.4.2.3 da presente NR, mesmo sem sintomatologia, caberá ao médico-coordenador ou encarregado:

- a) solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT; (107.041-0 / I1)
- b) indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho;
- c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexos causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho; (107.043-6 / I1)

- d) orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho.

7.5. Dos primeiros socorros.

7.5.1. Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim. (107.045-2 / I1)

INSTRUÇÕES DE CÁLCULOS TRABALHISTAS E HOMOLOGAÇÕES

As homologações de rescisão de contrato de trabalho serão efetuadas nas condições especificadas abaixo conforme a Constituição Federal de 05.10.1988, Acordo Coletivo de Trabalho, Instrução Normativa Nº 3 de 21/06/2002, CLT, Leis Complementares e Normas Regulamentadoras.

01 -CONTRATO DE TRABALHO

Arts. 442,a 456 da CLT, Lei nº 9.601 de 21.01.1998, Lei nº 6.019/74 e Decreto nº 73.841/74

Contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato por prazo indeterminado não tem limite para término.

Um contrato de trabalho firmado por prazo determinado passa a vigorar por prazo indeterminado se:

- 1 For prorrogado mais de uma vez;
- 2 Suceder a outro dentro de 06 meses (com exceção para a execução de serviços especializados - de um engenheiro, por exemplo -, ou para a realização de certos acontecimentos, e também atividades como as de artistas de teatro e congêneres, e de atletas profissionais).
- 3 Ultrapassar o prazo estipulado

A prova da existência de um contrato de trabalho (mesmo que o empregador não tenha assinado a Carteira de Trabalho), pode ser feita através de testemunhas, ou outras provas admitidas em direito, como vales e recibos de pagamento.

Nada impede a existência de mais de um contrato de trabalho (com carteira assinada) com um mesmo ou outros

empregadores, desde que os horários de trabalho sejam diferentes e que nenhum deles exija o exclusivismo contratual

Contrato de trabalho por prazo determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja duração tem prazo pré-fixado, o qual não poderá exceder a 2 anos.

São exemplos do contrato por prazo determinado:

a) Contrato de safra

Contrato normalmente utilizado na área rural, com duração aproximada, dependendo de variações estacionais das atividades agrárias, compreendendo o tempo desde o preparo do solo para cultivo até a colheita.

b) Contrato de experiência

Apesar de ser uma das modalidades de contrato por prazo determinado, salvo disposição mais benéfica no documento coletivo da categoria profissional respectiva, não poderá exceder a 90 dias.

c) Contrato por obra certa

Tem como condição principal a previsão aproximada do tempo necessário para que se conclua a obra.

Caracteriza-se por situações excepcionais, pois sua vigência depende da execução de serviços especificados, transitórios, que justificam a predeterminação de prazo.

Esse contrato tem data prevista para início, mas o término será condicionado à conclusão dos serviços executados pelo empregado, não sendo permitido que sua duração ultrapasse dois anos.

d) Contrato a prazo determinado de acordo com a Lei nº 6.019/74 e Decreto nº 73.841/74

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratado por empresa de trabalho temporário a outra empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, mediante contrato escrito, firmado com empresa de trabalho temporário, cujo prazo não pode exceder 3 meses, salvo autorização do órgão específico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O trabalho temporário só se caracteriza quando destinado a atender:

- a) À necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente da empresa tomadora, decorrente de afastamento ou impedimento de empregado efetivo por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, entre outros; ou
- b) A acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora (pico de produção, por exemplo)

e) Contrato a prazo determinado de acordo com a Lei nº 9.601, de 21.01.1998

Inadequadamente denominado contrato de trabalho temporário, poderá ser celebrado através de convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

O contrato será de no máximo 2 (dois) anos em relação ao mesmo empregado, permitindo-se dentro deste período (2 anos) sofrer sucessivas prorrogações.

As partes (empresa/sindicato) estabelecerão no acordo ou na convenção coletiva as indenizações por ocasião da rescisão antecipada do contrato por iniciativa do empregador ou do empregado e as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

02 - PRAZO DE PAGAMENTO:

Cláusula 44ª da CCT, Art. 477, § 6º da CLT e Instrução de Serviço nº 01 de 17/06/99 da SRT.

- a) Com Aviso Prévio Indenizado - Até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão.
- b) Com Aviso Prévio Trabalhado - 1º (primeiro) dia útil após o término (apresentar cartão ou folha de ponto)

Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Obs: Se o vencimento coincidir com o dia que não houver expediente no Sintracom e DRT, considera-se prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

03 - MAIOR REMUNERAÇÃO:

Cláusulas 2ª, 3ª e 4ª da CCT; Art. 457, § 1º da CLT.

É a soma do salário base mais às médias de Horas Extras, Comissões, Prêmios, Gratificações e Adicionais.

- a) **Salário Base:** Cláusulas 2ª, 3ª e 4ª da CCT.
 - I) **Pisos Normativos:**

Os salários dos trabalhadores que exercem as profissões constantes nos pisos normativos não poderão ser inferior ao valor estabelecido no Acordo, Convenção e/ou Dissídio Coletivo.
 - II) **Demais Trabalhadores:**

É o salário contratual acrescido dos reajustes salariais conquistados nos Acordos, Convenções, Dissídios Coletivos e Legislação Federal.

- b) Médias de horas extras:** Enunciado TST nº 94
Soma-se a quantidade de horas extras, efetuadas nos últimos doze meses ou dos meses trabalhados individualmente por percentual e apura a média dividindo o total por doze ou pelos meses trabalhados.
- c) Adicional Noturno:** Cláusula 8ª da CCT
Soma-se a quantidade de horas extras, efetuadas nos últimos doze meses ou dos meses trabalhados e apura a média dividindo o total por doze ou pelos meses trabalhados.
- d) Adicionais de Periculosidade -** Cláusula 25ª da CCT, Art. 193 da CLT.
Aplica-se o percentual de 30 % (Trinta por cento) sobre o salário base e horas extras.
- e) Adicionais de Insalubridade:** Cláusula 25ª da CCT, Art. 192 da CLT.
Aplica-se o percentual abaixo sobre valor do salário mínimo.
40 % (Quarenta por cento) - Grau máximo
20 % (vinte por cento) - Grau médio
10 % (Dez por cento) - Grau mínimo
- f) Comissões e Prêmios:** Art. 457 e 478 da CLT
Somam-se os valores nominais pagos nos últimos doze meses ou dos meses trabalhados, e divide por doze ou pelos meses trabalhados.
- g) Gratificações de função:** Art. 457 da CLT, Enunciado TST nº 78.
Soma-se o valor nominal pago nos últimos doze meses ou dos meses trabalhados e apura a média dividindo por doze ou pelos meses trabalhados.

Exemplo:

O trabalhador recebe o salário base de R\$ 501,00 por mês, fez nos últimos 12 meses 306,00 horas extras com o acréscimo de

50%, 219,96 horas extras com o acréscimo de 70% e 150,00 horas extras com o acréscimo de 110%, 1.380,00 horas com o adicional noturno e tem direito ao adicional de periculosidade de 30%.

Setembro/2003

Salário Base		501,00
Média de Horas Extra c/50%	25,50	87,11
Média de Horas Extra c/70%	18,33	70,96
Média de Horas Extra c/110%	12,50	59,78
Média de Adicional Noturno	115,00	78,57
Adicional de Periculosidade	30,00	239,22
Repouso Semanal Remunerado S/HE		45,60
TOTAL		901,45

04 - JORNADA DE TRABALHO

Cláusulas 26 da CCT, Artigo 7º, XIII da Constituição Federal, Artigos 58, 224, 226, 227, 302 a 304 e 318 da CLT, Enunciado TST nº 178; Lei nº 7.394/85, Lei nº 4.950-A/66, Lei nº 3.270/57 e Lei nº 8.856/94)

A duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada é de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, considerando algumas condições específicas, a lei estabelece outros limites a determinadas atividades profissionais.

Exemplos

- α) Telefonistas de mesa - jornada diária máxima de 6 horas ou 36 horas semanais.

- β) Serviços em estabelecimentos bancários - 6 horas contínuas.

- χ) Jornalistas profissionais - jornada diária fixada em 5 horas no máximo, tanto de dia como de noite, podendo ser elevada, contudo, a 7 horas, mediante acordo escrito em que se estipule aumento de salário correspondente ao excesso do tempo de trabalho, e em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição. Consideram-se funções desempenhadas pelos jornalistas profissionais, como empregados: redator, noticiarista, repórter, repórter de setor, radiorepórter, arquivista-pesquisador, revisor, ilustrador, repórter-fotográfico, repórter-cinematográfico e diagramador

- δ) Professores - num mesmo estabelecimento de ensino não pode o professor ministrar, por dia, mais de 4 aulas consecutivas, nem mais de 6, intercaladas.

- ε) Médicos, auxiliares e cirurgiões-dentistas - para médicos e cirurgiões-dentistas: no mínimo 2 horas e no máximo 4 horas diárias; e para auxiliares (de

laboratorista e radiologista e internos): 4 horas diárias.

- φ) Técnicos em radiologia (operadores de raios X) - 24 horas semanais
- γ) Engenheiros, químicos, arquitetos, agrônomos e veterinários - 6 horas diárias de serviço ou mais de 6 horas diárias, observando-se a jornada de trabalho fixada no contrato de trabalho ou determinação legal vigente. No caso de atividade e tarefa com exigência de mais de 6 horas diárias, haverá acréscimo de 25% das horas excedentes das 6 diárias.
- η) Ascensoristas - 6 horas, sendo vedado a empregador e empregado qualquer acordo para aumentar esse limite.
- ι) Fisioterapeuta e terapeuta ocupacional - 30 horas semanais de trabalho.

HORAS TRABALHADAS POR DIA	CARGA HORÁRIA MENSAL
1,00	30,00
2,00	60,00
3,00	90,00
4,00	120,00
5,00	150,00
6,00	180,00
7,00	210,00
8,00	220,00

05 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (DOMINGOS E FERIADOS):

A remuneração dos dias de repouso, tanto o semanal como o correspondente aos feriados, integra o salário para todos os efeitos legais e com ele deve ser paga.

Havendo prestação de horas extras, deve-se destacar também sua repercussão no repouso, inclusive para o mensalista e o quinzenalista.

Para os contratados por semana, dia ou hora, a remuneração do repouso corresponde a um dia normal de trabalho. Sendo a jornada normal diária de trabalho variável, a remuneração corresponderá a 1/6 do total de horas trabalhadas durante a semana.

Aos empregados contratados por tarefa ou peça, a divisão do salário relativo às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, pelo número de dias de serviço efetivamente trabalhados.

Exemplo(tarefairo):

- nº de tarefas executadas na semana: 48
- valor da tarefa: . . R\$ 1,00
- salário relativo às tarefas (R\$ 1,00 x 48): R\$ 48,00
- RSR: R\$ 48,00 ÷ 6 (dias efetivamente trabalhados) R\$ 8,00

Exemplo(pecista):

- nº de peças realizadas na semana:.... 350
- valor da peça: R\$ 0,55
- salário relativo às peças (R\$ 0,55 x 350): R\$ 192,50
- RSR: R\$ 192,50 ÷ 6 (dias efetivamente trabalhados): R\$ 32,08

Os rurais que trabalham por tarefa predeterminada recebem o quociente da divisão do salário convencionado pelo número de dias fixados à respectiva execução.

Segundo a Súmula nº 201, do Supremo Tribunal Federal, “o vendedor praticista, remunerado mediante comissão, não tem

direito ao repouso semanal e remunerado”. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho através do Enunciado nº 27 entende de forma diversa : “é devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista”. Seguindo a orientação da Justiça do Trabalho, calcula-se o RSR somando-se as comissões percebidas durante a semana e dividindo-se pelo número de dias úteis da respectiva semana:

Exemplo:

valor total das comissões recebidas na	R\$ 420,00
nº de dias trabalhados na semana:.. ..	5
nº de dias úteis da semana:	6
RSR = R\$ 420,00 ÷ 6..	R\$ 70,00

Para o cálculo mensal, dividir o total das comissões pelo nº de dias úteis e multiplicar pelo nº de domingos e feriados do mês:

Exemplo:

valor total mensal das comissões:..	R\$ 1.680,00
nº de dias úteis do mês:	24
nº de feriados e domingos:	6
R\$ 1.680,00 ÷ 24 =.....	R\$ 70,00
RSR = R\$ 70,00 x 6	R\$ 420,00

Entretanto, por analogia ao art. 7º, letra “c”, da Lei nº 605/49, que trata do repouso do tarefeiro e do pecista, há os que entendem que o cálculo do RSR sobre as comissões é feito dividindo-se a soma das comissões percebidas durante a semana pelo número de dias de serviço efetivamente prestado ao empregador:

O salário dos empregados mensalistas e quinzenalistas já engloba o descanso semanal.

Aos empregados que trabalham em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão da importância total da produção na semana por 6:

Exemplo:

valor total da produção na semana:	R\$ 180,00
RSR = R\$ 180,00 ÷ 6.....	R\$ 30,00

O empregado contratado para trabalhar em jornada reduzida faz jus ao RSR, calculado pela divisão do ganho semanal por seis.

Exemplo:

- dias trabalhados na semana:.....	3
- salário semanal:.....	R\$ 150,00
- RSR (R\$ 150,00 ÷ 6):	R\$ 25,00

A jurisprudência consagrou, através do Enunciado TST nº 172, a integração das horas extras habituais no cálculo do RSR: “Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.”

Desde 10.12.85, data de publicação da Lei nº 7.415/85 com as modificações introduzidas nas alíneas “a” e “b” do art. 7º da Lei nº

605/49, a obrigatoriedade de integrar as horas extraordinárias habituais no cálculo do re-pouso passou a constar da própria legislação.

Assim, soma-se o nº de horas extras realizadas no mês e multiplica-se pelo valor-hora acrescido do adicional de 50%. O resultado obtido será dividido pelo nº de dias úteis e multiplicado pelo nº de domingos e feriados do mês.

Exemplo:

nº de horas extras prestadas no mês	48 h	
valor-hora com adicional de 50% (R\$ 6,00 x1,50)		R\$ 9,00
R\$ 9,00 x 48 h	R\$ 432,00	
R\$ 432,00 ÷ 24 (dias úteis)	R\$ 18,00	
RSR = R\$ 18,00 x 6 (domingos e feriados)		R\$ 108,00

Em virtude de as horas extras serem devidas ao empregado comissionista, conforme o Enunciado TST nº 340 a seguir, haverá repercussão daquelas no cálculo do RSR.

“340. Comissionista - Horas extras - Revisão do Enunciado nº 56. O empregado, sujeito ao controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes.”

Assim, desde que o comissionista esteja sujeito a controle de horário (marcação de ponto), fará jus horas extras calculadas com o percentual mínimo de 50% sobre as comissões auferidas durante a jornada extraordinária, observada condição mais benéfica estipulada em cláusula de documento coletivo de trabalho.

Exemplo:

nº de horas extras prestadas no dia 2 h
valor das comissões auferidas durante a jornada extraordinária..... R\$ 28,00
valor total das horas extras a serem pagas com o adicional mínimo (1,50 x R\$ 28,00) .R\$ 42,00

No exemplo supracitado, as comissões auferidas por ocasião das horas extras realizadas deverão integrar, entre outros, o cálculo do RSR.

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos legais; portanto, repercute também na remuneração do repouso semanal (Enunciado TST nº 60).

Lembra-se: não se faz qualquer cálculo, visando incluir os adicionais decorrentes de condições penosas de trabalho (noturno, perigoso ou insalubre) no RSR, quando estes, pelos seus totais, englobarem a remuneração mensal

Exemplo:

Empregado mensalista com salário de R\$ 600,00 e que preste os serviços em atividade considerada perigosa perceberá, além do

salário normal, mais 30% sobre este a título adicional de periculosidade, nos termos do § 1º do art. 193 CLT, ou seja:

salário	mensal	=
.....		R\$ 600,00
salário acrescido do adicional de periculosidade: 1,30 x R\$ 600,00		
..... R\$ 780,00		

Neste caso, constata-se que em virtude de o adicional de periculosidade já englobar todos os dias do mês trabalhado pelo empregado mensalista (inclusive os dias destinados ao RSR e feriados), não há de se efetuar qualquer cálculo visando a integração do adicional nos dias de descanso.

Nos termos do Enunciado TST nº 354 ficou estabelecido: “354. Gorjetas - Natureza jurídica - Repercussões. (Revisão do Enunciado nº 290). As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.”

Consoante o Enunciado TST nº 225, há a seguinte previsão: “225. Repouso semanal - Cálculo - Gratificações de produtividade e por tempo de serviço As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.”

Consequência das faltas injustificadas no Repouso Semanal Remunerado

Para que o empregado tenha direito à remuneração do Repouso Semanal Remunerado (RSR), é necessário que o seu horário de trabalho seja integralmente cumprido, sem faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, desde que tenham ocorrido sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar.

Assim, o empregado que injustificadamente falta ou atrasa poderá sofrer o desconto do RSR em seu salário.

A possibilidade do desconto ou não do RSR do empregado mensalista e quinzenalista, quando faltam ao serviço sem justificativa legal não é pacífica. Há corrente jurisprudencial entendendo que o mensalista e o quinzenalista não estão sujeitos à assiduidade para fazer jus ao repouso remunerado, ou seja, ainda que faltar ao trabalho sem justificativa legal, desconta-se somente o valor correspondente ao dia da falta, visto os dias de repouso serem considerados já remunerados. Outra corrente entende que estes empregados poderão sofrer o desconto do RSR em caso de falta ou atraso injustificados.

Assim, a empresa pode adotar qualquer dos procedimentos expostos. Se, entretanto, estiver seguindo o critério de não descontar o RSR de mensalista e quinzenalista e vier a fazê-lo, poderá ser surpreendida com a argüição de nulidade dessa alteração por contrariar o artigo 468 da CLT, que considera lícitas apenas as alterações dos contratos de trabalho que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

Ao horista, diarista e semanalista, o direito ao repouso semanal depende de o empregado trabalhar durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o horário de trabalho.

Cabe lembrar que, caso a empresa esteja adotando a conduta do não-desconto do RSR quando tais empregados não cumpram a jornada semanal integral, não poderá fazê-lo aos que já vinham sendo beneficiados com a medida, sob pena de argüição de nulidade dessa alteração por ofensa ao princípio da inalterabilidade das condições contratuais que impliquem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado

06 - SALDO DE SALÁRIOS:

Art. 17º da IN nº 2.

- α) **Com Aviso Prévio Indenizado:** São os dias trabalhados, horas extras, prêmios entre outros proventos não pagos

até o dia do aviso.

- β) **Com Aviso Prévio Trabalhado:** É o salário dos dias, horas extras, prêmios e etc trabalhados e não pagos até término do aviso.

Exemplo:

O trabalhador recebe o aviso prévio no dia 27/11/2001 e trabalha até o dia 26/12/2001.

- Divide o salário base por 30 e multiplica pelos dias trabalhados.

Sal. Base: Mensal	R\$	501,00
Sal Diário:	R\$	16,70
Dias trabalhados: 26	R\$	434,20

07 - HORAS EXTRAS

Cláusula 7ª da CCT de Trabalho.

- a) Transforma-se a quantidade de minutos trabalhados em número decimal dividindo a quantidade de minutos por 60.

Conversão da Hora Relógio para Hora Centesimal

Quando o cálculo envolver minutos a hora relógio deve ser convertida para hora centesimal. Isto porque, a hora relógio tem 60 minutos e a hora centesimal, como o próprio nome já diz, tem 100 centésimos de hora.

Vejamos o exemplo de um empregado que trabalhou 0:30 minutos em regime de hora extra e que recebe R\$ 1,00 por hora extra trabalhada:

Sem a conversão da hora relógio para a hora centesimal:

Salário-hora:	R\$ 1,00
Hora extra trabalhada:	0:30 minutos relógio
Valor total sem a conversão	(R\$ 1,00 x 0,30): R\$ 0,30

Nesse exemplo, o empregado trabalhou metade de uma hora (0:30 minutos) mas não recebeu a metade correspondente de R\$ 1,00 (que seria de R\$ 0,50).

Com a conversão da hora relógio para a hora centesimal:

Salário-hora: R\$ 1,00
Hora extra trabalhada: 0:30 minutos relógio
Conversão da hora extra trabalhada (30 minutos ÷ 60):
0,50 minutos centesimais
Valor total com a conversão (R\$ 1,00 x 0,50): R\$ 0,50

Nesse exemplo, o empregado trabalhou metade de uma hora (0:30 minutos) e recebeu a metade correspondente de R\$ 1,00, ou seja, R\$ 0,50.

Para converter minutos relógio para minutos centesimais basta dividir os minutos relógio por 60:

Exemplos:

0:30 minutos relógio correspondem a 0,50 minutos centesimais: $30 \div 60 = 0,50$

0:45 minutos relógio correspondem a 0,75 minutos centesimais: $45 \div 60 = 0,75$

0:55 minutos relógio correspondem a 0,92 minutos centesimais: $55 \div 60 = 0,92$

Valor do salário base mensal	R\$	501,00
Carga horária mensal	220 horas	
Valor da hora normal	$R\$ 501,00 \div 220 = R\$$	2,28
535 minutos com acréscimo de 50%	$535 \div 60 =$	8,92
Valor do acréscimo	$R\$ 2,28 + 50\% = R\$$	3,42
Valor das horas extras	$8,92 \times R\$ 3,42 = R\$$	30,51

- b) Calcula-se o valor da hora normal dividindo-se o salário base mensal pela quantidade da carga horária mensal.

HORAS TRABALHADAS POR DIA	CARGA HORÁRIA MENSAL
1,00	30,00
2,00	60,00
3,00	90,00
4,00	120,00
5,00	150,00
6,00	180,00
7,00	210,00
8,00	220,00

- c) Adiciona-se o valor equivalente ao percentual de acréscimo da hora extras conforme abaixo:
- d) Acréscimo de 50 % - As horas extras feitas de segunda a sexta-feira;
- e) Acréscimo de 70 % - As horas extras feitas aos sábados, e;
- f) Acréscimo de 110 % - As horas extras feitas aos domingos e feriados.

Supressão de horas extras somente é possível com o pagamento de indenização

Por meio da Resolução Administrativa nº 01/89, a qual aprovou o Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho - TST nº 291, a supressão, pelo empregador, das horas extras prestadas habitualmente, dá ao empregado direito a uma indenização calculada sobre as horas suplementares, efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses.

Lembra-se que os Enunciados esclarecem o entendimento da instância superior da Justiça do Trabalho sobre determinada questão. Norteiam, sem vincular, as instâncias inferiores e oferecem subsídios aos recursos das partes interessadas.

O texto do citado Enunciado dispõe que:

“A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”

Referido Enunciado substitui o entendimento expresso pelo Enunciado TST nº 76, que estabelecia:

“O valor das horas suplementares prestadas habitualmente por mais de 2 anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais.”

As principais conseqüências da alteração do entendimento dos Tribunais Trabalhistas são as seguintes:

- a) direito à supressão;
- b) a integração ao salário, por ocasião da supressão, prevista na redação do Enunciado nº 76, passa a ser devida na forma de indenização;
- c) referida indenização corresponde ao valor de um mês das horas suprimidas por ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço além da jornada normal;
- d) o cálculo, para efeito de indenização, observa a média aritmética das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Exemplo do Cálculo da indenização quando da supressão de horas extras

Horas extras realizadas de junho/2001 a julho/2000	
Junho/2001	46

Maio	40
Abril	44
Março	40
Fevereiro	30
Janeiro	42
Dezembro/2000	44
Novembro	46
Outubro	40
Setembro	40
Agosto	44
Julho	40

Horas extras realizadas no 12 últimos meses = 496

Média = 41,33 (496 dividido por 12)

Salário hora = R\$ 4,00 (Salário Base Mensal R\$ 880,00 dividido por 220 horas)

Salário hora extra = R\$ 6,00 (R\$ 4,00 mais R\$ 2,00 = acréscimo de 50%) = (R\$ 4,00 x 1,50)

Indenização = R\$ 1.240,00 (R\$ 6,00 x 41,33 horas x 5 anos)

número de anos e fração superior a seis meses em que o empregado trabalhou em horário extraordinário.

08 - AVISO PRÉVIO:

Cláusula 17ª da CCT; Art. 477, § 6º da CLT e Art. 11º a 13º da IN nº 2.

a) **Indenizado** - É aquele que a empresa dispensa o empregado de cumpri-lo trabalhando.

O valor é igual a maior remuneração.

b) **Trabalhado** - O empregado trabalha com a redução do horário em duas horas diárias ou sete dias corridos sem prejuízo do salário.

O valor será calculado tomando-se pôr base o salário base mensal

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

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.

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

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.

É devido o aviso prévio na despedida indireta.

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.

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 inc. I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inc. II do art. 487 da CLT.

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

09 - 13º- SALÁRIO

Cláusula 16ª da CCT; Art. 16 da Lei 8.036/90 e Art. 16ºda IN nº 2, Enunciado 45 da Súmula do TST..

No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus

A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho é considerada como mês de serviço.

As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

O valor será calculado tomando-se por base a maior remuneração.

Exemplo:

Saída: 17.10.2002 Maior remuneração: R\$ 697,71 ÷ 12 = 58,14

10 avos (meses) x 58,14= **R\$ 581,40**

O afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho dentro do período aquisitivo paralisa a contagem no 15º (décimo quinto) dia de atestado e reinicia após a alta médica.

Exemplo 01:

13º Salário de 2002:

Início do benefício previdenciário: 03/05/2002

Retorno ao trabalho: 04/09/2002

Direito: 04/12 avos do período de 01/01/2002 a 02/05/2002

04/12 avos do período de 04/09/2002 a 31/12/2002

08/12 avos pagos pela empresa

04/12 avos pagos pelo inss

Exemplo 02:

13º Salário de 2002:

Início do benefício previdenciário: 02/02/2002

Retorno ao trabalho: 14/09/2002

Direito: 01/12 avos do período de 01/01/2002 a 01/02/2002

04/12 avos do período de 14/09/2002 a 31/12/2002

05/12 avos pagos pela empresa

07/12 avos pagos pelo inss

10 - FÉRIAS:

Cláusula 18ª da CCT; Art. 129, 130, 131, 134, 136, 137, 139, 146, 156, 611 e 856 da CLT; Art. 7º, XVII e XXXIV da CF; Art. 5º da Lei. 8036/90 e Art. 15º da IN nº 2.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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

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

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

A concessão das férias, será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, da CLT, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Fração - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será havida como mês integral.

Valor - O valor será calculado tomando-se por base a maior remuneração do período aquisitivo.

Vencida - Igual a 12 meses trabalhados incorporando o prazo do Aviso Prévio Indenizado.

Prazo - As férias devem ser pagas até 2 (dois) dias antes do correspondente gozo.

Empregado que trabalha em regime de tempo parcial

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- α) 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

- β) 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas até 22 (vinte e duas) horas;
- χ) 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas até 20 (vinte) horas;
- δ) 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- ε) 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- φ) 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. Lembra-se que o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Dobrada

Os dias das férias após o período de 12 (doze) meses subseqüentes ao período aquisitivo (incluindo o prazo do aviso prévio indenizado) serão remunerados em dobro.

Exemplo 1:

Admissão: 15.02.2001

Aviso prévio trabalhado ou indenizado: 31.03.2003

2001/2002 **Dobrada** - vencida em 14.02.2001 poderia ser gozada até 14.02.2002

2002/2003 **Simples** - vencida em 14.02.2002 poderia ser gozada até 14.02.2003

2003/2003 **Proporcionais**

Exemplo 2:

Admissão: 18/07/1990

Férias gozadas: 1990 a 2000
Afastamento por auxílio doença: 30/07/2000
Retorno: 25/02/2001
Aviso prévio trabalhado ou indenizado: 11/04/2003
Direito:
2000/2001 Perdida
2001/2002 Dobrada do período de 25/02/2001 a
24/02/2002
2002/2003 Simples do período de 25/02/2002 a
24/02/2003
2003/2003 Proporcional do período de 25/02/2003 a
10/05/2003

O empregado tem direito, anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, nos 12 meses subseqüentes à aquisição do direito. As férias de acordo com a escala serão gozadas em 30, 24, 18 ou 12 dias corridos, conforme a quantidade de faltas injustificadas no período aquisitivo.

São concedidas por ato do empregador, que fixa a época que melhor atenda aos seus interesses.

Quando o empregador não concede as férias nos 12 meses subseqüentes a aquisição do direito, o empregado faz jus ao seu pagamento em dobro, embora o gozo seja simples. Empregado com direito a 30 dias corridos de férias, gozará os 30 dias mas fará jus à remuneração correspondente a 60 dias, sem prejuízo do adicional de 1/3 da CF.

O pagamento de férias em dobro tem, por conseguinte, caráter de penalidade, imposta ao empregador que descumprir o prazo legal de concessão. Daí o gozo simples e a remuneração dobrada.

Exemplo:

Período aquisitivo: 1º.04.2001 a 31.03.2002
Período concessivo: 1º.04.2003 a 31.03.2003
Remuneração: R\$ 560,00
Concessão das férias no período de 1º a 30.05.2003

O empregado fará jus ao gozo de 30 dias de férias (simples) e o pagamento em dobro das férias acrescida do adicional de 1/3

R\$ 1.493,34 (R\$ 560,00 + 1/3 R\$ 186,67 = R\$ 746,67x 2)

O pagamento em dobro das férias é devido inclusive na rescisão contratual.

Proporcionais

Computa-se 1/12 avos por mês trabalhado a partir da data de admissão ou do período aquisitivo da última férias vencida, incorporando o prazo do Aviso Prévio Indenizado.

Exemplo:

Admissão: 11.10.2002

Aviso prévio indenizado: 28.08.2003

Período: de 11.07.2002 a 27.07.2003

Maior remuneração: R\$ 697,71 ÷ 30 = R\$ 23,26

24 dias x 23,26 = **R\$ 558,24**

Abono Pecuniário

É 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 (CLT, art. 143, caput).

Assim, conforme o número de dias corridos de férias a que faz jus, o empregado pode pleitear a conversão e o pagamento do abono pecuniário. Por exemplo:

- 30 dias de férias poderá converter 10 dias, portanto descansará 20 dias;
- 24 dias de férias poderá converter 8 dias, portanto descansará 16 dias;
- 18 dias de férias poderá converter 6 dias, portanto descansará 12 dias;
- 12 dias de férias poderá converter 4 dias, portanto descansará 8 dias;

Muito embora a CLT fixe em 1/3 o limite do abono pecuniário, há quem admita ser possível a conversão inferior a esse limite, mediante acordo entre empregado e empregador, pois, no caso, se amplia o período de gozo atendendo à finalidade principal das férias, ou seja, o descanso. Todavia, é ilegal aumentar o período de abono pecuniário para reduzir as férias além do terço permitido.

Deve ser requerido pelo empregado, até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Se for requerido após o citado prazo, salvo disposição expressa no documento coletivo da categoria profissional, a concessão ou não do abono fica a critério exclusivo do empregador.

O pagamento do abono vincula-se à concessão das férias. Vale dizer: não há pagamento de abono sem o respectivo descanso.

Todavia, havendo opção pelo abono, a legislação trabalhista é omissa quanto ao respectivo período em que o empregado deva trabalhar, se antes ou depois do período fixado para as férias. Nesse caso, entende-se possível a ocorrência de ambas as

situações, ficando a critério do empregador a sua fixação, por analogia ao disposto no caput do art. 136 da CLT. O prazo de pagamento, no entanto, será de dois dias antes do início do gozo, no mínimo, desde que o período de férias convertido em trabalho seja posterior ao de descanso. Tratando-se, contudo, de período de abono fixado pelo empregador, antes do início de gozo das férias, entende-se que o pagamento de ambos (férias e abono) deva ocorrer até dois dias antes do início do respectivo período de abono, muito embora o caput do art. 145 da CLT, da forma como foi originariamente redigido, possa suscitar, nesses casos, interpretações controvertidas, devido a sua falta de clareza gramatical.

Outrossim, a empresa deve efetuar o pagamento mediante recibo, no qual conste a indicação do começo e termo das férias.

INSS sobre férias

Incidência de INSS sobre as férias

A contribuição previdenciária incide sobre a remuneração das férias pagas na vigência do contrato de trabalho, inclusive sobre o adicional de 1/3 da Constituição Federal.

A incidência da contribuição sobre a remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista.

Assim, quando as férias recaírem em dois meses o cálculo da contribuição previdenciária deverá observar o mês de competência, ou seja, a remuneração relativas aos dias trabalhados deve ser somada aos dias de férias que recaírem dentro do mês, no mês seguinte a remuneração das férias, acrescida de 1/3 também será somada aos dias trabalhados.

Exemplo:

Férias de 21.10 a 19.11.2002

Para efeito da contribuição previdenciária a empresa deve observar:

Salário do empregado = R\$ 900,00

- Competência outubro

Salário de 01 a 20.10 (salário) = R\$ 580,65

Férias acrescida de 1/3 de 21 a 31.10 = R\$ 425,80

Total no mês de Outubro/2002 = R\$ 1.006,45

INSS a ser descontado do empregado - 11% de R\$ 1.006,45 = R\$ 110,71

- Competência novembro

Férias acrescida de 1/3 de 01 a 19.11 = R\$ 760,00

Salário de 20 a 30.11 = R\$ 330,00

Total no mês de Novembro/2002 = R\$ 1.090,00

INSS a ser descontado do empregado - 11% de R\$ 1.090,00 = R\$ 119,90

(Fundamento: Art 214, § 14 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99)

Imposto de Renda na Fonte sobre férias

O Imposto de Renda incidente na fonte sobre férias de empregados deve ser calculado separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, mediante aplicação da tabela progressiva (art. 625 do RIR/99), computando-se na sua base de cálculo o valor da remuneração das férias acrescido de um terço do valor da remuneração de férias e do valor da conversão de até um terço do período de férias em abono pecuniário, se for o caso.

O Imposto de Renda incidente na fonte sobre as férias de empregados deve ser calculado com base na tabela progressiva vigente na data do pagamento, sendo irrelevante o período de gozo das férias.

O desconto deverá ser feito por ocasião do pagamento desses rendimentos, assim considerado a entrega de recursos pela fonte pagadora, inclusive mediante depósito em instituição financeira, em favor do beneficiário, conforme arts. 38, § único e 620, § 1º do RIR/99.

Afastamento

O afastamento por qualquer natureza que for superior a seis meses dentro do período aquisitivo paralisa a contagem das férias.

A contagem das férias é recomeçada após o retorno do afastamento..

Exemplo:

Admissão: 10/07/1990 Demissão: 10/05/2003

Férias gozadas: 1990 a 1999

Afastamento por Auxílio Doença: 18/09/1999 Retorno:
25/02/2001

19 faltas no período 25/02/2001 a 24/02/2002

10 faltas no período de 25/02/2002 a 10/05/2003

Direito:

1999/2000 - Perdida

2000/2001 - 18 dias de férias vencida do período de
25/02/2001 a 24/02/2002

2001/2002 - 24 dias de férias vencida do período de

25/02/2002 a 24/02/2003

2002/2003 - 6 dias de férias proporcionais do
período de 25/02/2003 a 10/05/2003

Penalidades

Nos termos da Portaria MTb nº 290/97, DOU de 18.04.97, os infratores aos dispositivos relativos a férias são punidos com multa de 160 UFIR, por empregado em situação irregular, aplicada em dobro no caso de reincidência, embaraço, resistência à fiscalização ou emprego de artifício ou simulação objetivando fraudar a lei.

A Lei nº 10.192/2001, em seu art. 6º, parágrafo único, estabelece que a reconversão em real dos valores expressos em UFIR, extinta em 27.10.2000, será efetuada com base no valor dessa Unidade fixado para o exercício de 2000, ou seja, R\$ 1,0641. Assim, tendo em vista que as multas por infração à legislação trabalhista estão representadas em quantidade de UFIR, conforme cada tipo de infração, aguarda-se que o Ministério do Trabalho e

Emprego venha a se manifestar sobre os critérios que passarão a ser adotados para aplicação das multas trabalhistas após a extinção da UFIR.

Faltas

As faltas durante o período das férias reduzirão a quantidade de dias das férias vencidas, dobradas e proporcionais na seguinte proporção:

TABELA DE DIAS POR FALTAS				
FALTAS	De 0 a 5	De 06 a 14	De 15 a 23	De 24 a 32
01/12	2,50	2,00	1,50	1,00
02/12	5,00	4,00	3,00	2,00
03/12	7,50	6,00	4,50	3,00
04/12	10,00	8,00	6,00	4,00
05/12	12,50	10,00	7,50	5,00
06/12	15,00	12,00	9,00	6,00
07/12	17,50	14,00	10,50	7,00
08/12	20,00	16,00	12,00	8,00
09/12	22,50	18,00	13,50	9,00
10/12	25,00	20,00	15,00	10,00
11/12	27,50	22,00	16,50	11,00
12/12	30,00	24,00	18,00	12,00

Férias Coletivas

Coletivas são férias concedidas, simultaneamente, a todos os empregados da respectiva empresa ou de um ou mais estabelecimentos ou setores da empresa.

Podem ser concedidas a todos os empregados exceto aos menores de 18 e maiores de 50 anos, que terão, nesta oportunidade, direito ao gozo integral de férias de acordo com o direito adquirido, na proporção 30, 24, 18 ou 12 dias, conforme o número de faltas injustificadas.

As condições para concessão de férias coletivas podem ser

objeto de acordo coletivo entre a empresa e a entidade sindical representativa dos respectivos empregados, de convenção coletiva entre sindicatos das categorias econômica e profissional ou de dissídio coletivo de trabalho. Na falta desses instrumentos ou na ausência de previsão específica, cabe ao empregador determinar o regime e a época de férias aos empregados.

Para esse fim, o empregador deve:

- comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ou seja, Delegacia Regional do Trabalho e Emprego (DRTE) com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias
- precisar, na comunicação, quais são os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida
- enviar, no prazo de 15 dias, cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional
- providenciar a afixação de aviso sobre a adoção do regime nos locais do trabalho

O empregado não pode entrar em gozo de férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para anotação da respectiva concessão, a qual também deverá ser efetuada no Livro ou Fichas de Registro de Empregados.

Empregados que contem menos de 12 (doze) meses de serviço na empresa

Estes empregados gozam, na oportunidade, férias proporcionais relativas ao período de vigência dos respectivos contratos de trabalho, calculadas na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, de 30, 24,18 ou 12 dias, conforme a quantidade de faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, remuneradas com 1/3 a mais que o salário normal.

- Se o período aquisitivo até a concessão for inferior a quantidade

de dias de férias, o empregado goza a totalidade do seu direito adquirido e o restante, caso as condições de trabalho não permitam o retorno antecipado do empregado ao serviço em relação aos demais, o período de gozo das férias coletivas excedente ao direito adquirido será considerado licença remunerada, sendo tal pagamento encargo da empresa, sem a possibilidade de desconto futuro.

Entretanto, desde que haja expediente normal em outros setores da empresa e quando atendidas as normas de concessão de férias coletivas previstas na CLT, o empregado poderá regressar ao respectivo serviço logo após o gozo dos dias de férias a que faz jus, hipótese em que o retorno ao serviço ocorrerá antes dos demais empregados.

- Se o período aquisitivo for superior ao gozo o empregador poderá conceder o saldo de férias, ou seja, a diferença entre o direito adquirido e o gozo de férias posteriormente, como férias individuais, observado o período concessivo ou o empregado goza, na oportunidade, a proporcionalidade do direito adquirido, sem fracionamento.

Nos dois casos acima haverá a alteração das datas de início dos respectivos períodos aquisitivos. O início da contagem de um novo período aquisitivo será a partir do primeiro dia de gozo das férias coletivas.

Empregados com mais de 12 meses de serviço

Os empregados com mais de um ano de serviço, não têm seu aquisitivo alterado, significando a concessão de férias coletivas, antecipação de férias, cujo período aquisitivo ainda está em curso, ou concessão de parte de período já vencido, o que poderá gerar um saldo positivo em favor do empregado que pode ser concedido como novo período de coletivas ou como férias individuais.

ABONO PECUNIÁRIO

A conversão de 1/3 do direito de férias, adquirido por cada empregado, em abono pecuniário, no caso de férias coletivas,

deve ser acordada entre a empresa e o sindicato da categoria profissional, a qual pertencem seus empregados, independentemente, dessa forma, de requisição individual.

REMUNERAÇÃO

A remuneração do período de férias coletivas, corresponde ao salário vigente durante o efetivo gozo, acrescido de 1/3, conforme previsão constitucional, e dos adicionais e vantagens que, por ventura, o empregado esteja recebendo, sendo paga até 2 (dois) dias antes do correspondente gozo.

PENALIDADE

Nos termos da Portaria MTb nº 290/97, DOU de 18.04.97, os infratores aos dispositivos relativos a férias são punidos com multa de 160 UFIR, por empregado em situação irregular, aplicada em dobro no caso de reincidência, embaraço, resistência à fiscalização ou emprego de artifício ou simulação objetivando fraudar a lei.

A Lei nº 10.192/2001, em seu art. 6º, parágrafo único, estabelece que a reconversão em real dos valores expressos em UFIR, extinta em 27.10.2000, será efetuada com base no valor dessa Unidade fixado para o exercício de 2000, ou seja, R\$ 1,0641. Assim, tendo em vista que as multas por infração à legislação trabalhista estão representadas em quantidade de UFIR, conforme cada tipo de infração, aguarda-se que o Ministério do Trabalho e Emprego venha a se manifestar sobre os critérios que passarão a ser adotados para aplicação das multas trabalhistas após a extinção da UFIR.

(Fundamento: arts. 130, 134, § 2º, 156, §§ 1º e 2º, 136, §2º 139, §§ 2º e 3º, 611, 856 e seguintes da CLT)

11 - 1/3 CONSTITUCIONAIS DAS FÉRIAS:

Cláusula 18ª da CCT; Art. 15º, § único da IN nº 02; Art. 7º, XVII da CF.

É o valor da soma das férias vencidas, dobradas e proporcionais

divididas por 03 (três).

12 - FGTS:

Lei 9.491 de 09.09.97, Decreto Lei de 17.12.97, Lei 8.036 de 11.05.90, Art. 15º, IN 2, Art. 8º.

Os valores apurados nos itens a, b, c e d serão depositados na conta vinculada do trabalhador através de uma Guia de Recolhimento específica (a partir de 16.02.98).

- a) **FGTS - Mês Anterior** - Calcula-se 8,5% do valor do salário do mês anterior não depositado na conta vinculada.
- b) **FGTS - 13º Salário**: Calcula-se 8,5% do valor do 13º Salário.
- c) **FGTS - Rescisão** - Calcula-se 8,5% do valor das parcelas rescisórias (Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado, horas extras, prêmios, saldo de salário, gratificações e demais verbas (exceto as férias).
- d) **Multa Rescisória de 40%** - Calcula-se 50% da soma dos valores do FGTS-Rescisão, FGTS-13º Salário, FGTS-Mês Anterior e Saldo Depositado na conta vinculada de FGTS, inclusive os valores sacados durante o vínculo empregatício.

Apenas 40% é do trabalhador e 10% referente à Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110 de 29/06/2001.

As empresas que conseguiram limiar suspendendo o recolhimento da Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110 de 29/06/2001 deverão fornecer cópia para .arquivo.

Na falta do extrato do FGTS calcular mensalmente utilizando a **Tabela de JAM** fornecida pela Caixa Econômica Federal que encontrará o valor exato, ou caso

não tenha a **Tabela de JAM**, calcular 10% da maior remuneração e multiplica pelo número de meses trabalhados mais um para cada ano como 13º salário.

Exemplo:

Admissão: 01.04.2000 Saída: 28.11.2001 = 20 meses -
Nov/01 = 19 meses + 13º Sal/00 = 20

Maior remuneração: R\$ 697,71 x 10% = R\$ 69,77

20 meses x 69,77 = R\$ 1.395,40 x 50% = **R\$ 558,16**

e) Contribuição Social - Lei Complementar 110 de 29/06/2001

As empresas que conseguiram limiar suspendendo o recolhimento da Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110 de 29/06/2001 deverão fornecer cópia para .arquivo.

Art. 1º Fica instituída **contribuição social** devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de **dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos**, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

Parágrafo único. Ficam isentos da contribuição social instituída neste artigo os empregadores domésticos.

Art. 2º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores, à alíquota de **cinco décimos por cento sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas as parcelas de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.**

§ 1º Ficam isentas da contribuição social instituída neste artigo:

- I as empresas inscritas no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES, desde que o faturamento anual não ultrapasse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais);
- II as pessoas físicas, em relação à remuneração de empregados domésticos; e
- III as pessoas físicas, em relação à remuneração de empregados rurais, desde que sua receita bruta anual

não ultrapasse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

§ 2º A contribuição será devida pelo prazo de sessenta meses, a contar de sua exigibilidade.

Art. 3º Às contribuições sociais de que tratam os arts. 1º e 2º aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

§ 1º As contribuições sociais serão recolhidas na rede arrecadadora e transferidas à Caixa Econômica Federal, na forma do art. 11 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e as respectivas receitas serão incorporadas ao FGTS.

§ 2º A falta de recolhimento ou o recolhimento após o vencimento do prazo sem os acréscimos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sujeitarão o infrator à multa de setenta e cinco por cento, calculada sobre a totalidade ou a diferença da contribuição devida.

§ 3º A multa será duplicada na ocorrência das hipóteses previstas no art. 23, § 3º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sem prejuízo das demais cominações legais.

Art. 4º Fica a Caixa Econômica Federal autorizada a creditar nas contas vinculadas do FGTS, a expensas do próprio Fundo, o complemento de atualização monetária resultante da aplicação, cumulativa, dos percentuais de dezesseis inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento e de quarenta e quatro inteiros e oito décimos por cento, sobre os saldos das contas mantidas, respectivamente, no período de 1º de dezembro de 1988 a 28 de fevereiro de 1989 e durante o mês de abril de 1990, desde que:

- I o titular da conta vinculada firme o Termo de Adesão de que trata esta Lei Complementar;

- II até o sexagésimo terceiro mês a partir da data de publicação desta Lei Complementar, estejam em vigor as contribuições sociais de que tratam os arts. 1º e 2º; e
- III a partir do sexagésimo quarto mês da publicação desta Lei Complementar, permaneça em vigor a contribuição social de que trata o art. 1º.

Parágrafo único. O disposto nos arts. 9º, II, e 22, § 2º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, não se aplica, em qualquer hipótese, como decorrência da efetivação do crédito de complemento de atualização monetária de que trata o *caput* deste artigo.

13 - MULTA PÔR ATRAZO DE PAGAMENTO

Art. 477, § 8º da CLT e Art. 5º, § único da IN nº 2.

Havendo o atraso no pagamento das parcelas rescisórias pôr culpa da empresa, o empregado tem o direito de receber a multa no valor igual ao seu salário base, corrigido pela **Tabela de Atualização de Débitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho** - www.trt05.gov.br .

14 - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Art. 477, § 8º da CLT e Art. 5º, § único da IN nº 2.

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

[Art. 39, da Lei n.º 8.177, de 1.º de março de 1991](#)

Havendo o atraso no pagamento das parcelas rescisórias pôr culpa da empresa, o empregado tem o direito de recebê-las devidamente corrigidas pela **Tabela de Atualização de Débitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho** - www.trt05.gov.br .

Atualização Monetária: ato ou efeito de trazer ao valor presente o valor da moeda.

Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre **a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento**.

Cálculos de Atualização Monetária

Notas:

Há os que entendem que os débitos trabalhistas devem ser atualizados desde o mês da prestação dos serviços (mês de competência ou dentro do mês), bem como, há os que entendem que os débitos trabalhistas devem ser atualizados a partir do mês subsequente ao trabalhado (mês seguinte), em face do que dispõe o art. 459, § 1.º, da CLT, ou seja, "*Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido*".

Nossa recomendação é para que se verifique, junto a Secretaria da Vara do Trabalho, qual o critério adotado pelo MM. Juízo, evitando-se assim, impugnações ao trabalho apresentado.

No demonstrativo abaixo consideramos o critério do "mês seguinte", ou seja, os débitos trabalhistas foram atualizados a partir do mês seguinte ao trabalhado.

Havendo necessidade de se ajustar o critério para "dentro do mês" os índices devem corresponder ao mês anterior, ou seja, no caso do mês de dezembro de 1994 o índice deve corresponder ao índice utilizado para o mês de novembro de 1994.

JUROS

[Art. 39, da Lei n.º 8.177, de 1.º de março de 1991](#)

Juro de mora é o que é cobrado em acréscimo ao juro normal, como multa pelo atraso de pagamento.

Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora, juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

Cálculos do Juros de Mora

Data do ajuizamento da ação trabalhista: 5 de agosto de 1997

Data do cálculo: 1.º de abril de 2001

Número de dias decorridos entre a data do ajuizamento da ação e a data do cálculo: 1335 dias

Percentual de juro ao mês: 1% aplicado *pro rata die*

Número de dias no mês comercial: 30 dias

Percentual total dos juros de mora do período $((1 \div 30) \times 1335)$: 44,50%

15 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL - DATA-BASE

Cláusula 44ª, § 6º da CCT, Art. 9º da Lei 7.238 de 29/10/84 e Art. 10º da IN nº 2.

É devida uma indenização adicional equivalente ao valor da maior remuneração ao empregado despedido sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base.

Exemplo: *Data base em Janeiro*

Trabalhador(a) dispensado no período de 03 de Novembro a 02 de Dezembro com aviso prévio indenizado ou trabalhado que terminar no período de 02 a 31 de Dezembro.

16 - FORMAS DE PAGAMENTO:

Cláusula 44ª da CCT; Art. 477 § 4º da CLT e Art. 6º da IN nº 2.

- a) **Empregado menor e maior analfabeto** - Em moeda corrente.

- b) **Demais empregados**
 - I) Cheque visado ou administrativo
 - II) Moeda corrente
 - III) Depósito em conta corrente ou poupança do empregado em moeda corrente em estabelecimento bancário situado na mesma cidade do local de trabalho, desde que o trabalhador apresente o extrato confirmando e recibo de depósito por parte da empresa.

17 - DESCONTOS:

Art. 477 § 5º da CLT.

A empresa poderá descontar sem autorização prévia do empregado:

- a) Tributos, impostos e encargos sociais;
- b) Taxas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho ou Dissídio Coletivo;
- c) Pensão Alimentícia com a apresentação da ordem judicial;
- d) Consignações de Aluguel;
- e) Adiantamento de salário até o valor do salário base;
- f) Convênio Médico e/ou Odontológico
- g) Convênio Farmácia, e;
- h) Convênio Supermercado.

17 - ESTABILIDADE:

- a) **Diretor de Sindicato:** Art. 543, § 3º da CLT,
A partir do registro da candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato.

- b) Representante da CIPA:** Art. 165 da CLT e Art. 10º, inciso II, alínea a, do ADCT da CF.
A partir do registro da candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato, se eleito titular, ou suplente que participar de 5 (cinco) reuniões.
- c) Gestante:** Cláusula 41 da CCT, Art. 10º, inciso II, alínea b, do ADCT da CF.
A partir da data da comprovação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.
- d) Acidentado:** Art. 118 da Lei 8.213 de 24.07.91 do PBPS.
Por 12 (doze) meses a partir da data da cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção do auxílio-acidente.
- e) Não optante:** Art. 492 da CLT.
O trabalhador que tinha mais de 10 (dez) anos de trabalho até 1988 não poderá ser demitido.

19 - SALÁRIO FAMÍLIA

É o benefício a que têm direito:

- O segurado empregado e o trabalhador avulso que tenham salário-de-contribuição inferior ou igual a R\$ 560,81 que comprovem ter filhos menores de 14 anos ou inválidos.
- O segurado empregado que esteja recebendo auxílio-doença e que já recebia o salário-família quando em atividade;
- O segurado de qualquer idade que esteja recebendo aposentadoria por invalidez. Nas demais aposentadorias, só recebe salário-família a segurada com 60 anos e o segurado com 65 anos.
- O segurado trabalhador rural aposentado por idade aos 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher), que comprove ter filhos, ou a eles equiparados menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos e que receba aposentadoria com valor inferior a R\$ 560,81

Observação:

O INSS não exige carência para conceder esse benefício

Quais documentos devem ser apresentados para recebimento do salário-família?

- Certidão de nascimento do filho ou termo de tutela;
- Atestado de vacinação obrigatória, quando menor de 7 anos, deve ser apresentado todo o mês de maio;
- Comprovante de freqüência à escola, a partir dos sete anos, apresentado nos meses de maio e novembro, a partir do ano 2000.
- Comprovação de invalidez, a cargo da Perícia Médica do INSS, para dependentes maiores de 14 anos.

Quando o salário-família começa a ser pago?

- A partir da comprovação dos documentos acima mencionados será pago junto com o benefício.
- A partir do dia em que o segurado empregado ou o segurado trabalhador avulso comprovarem o nascimento.

Qual o valor do benefício?

Esse valor é calculado com base em cotas, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados. O segurado tem direito a tantas cotas quantos forem os filhos menores de 14 anos ou inválidos, no valor de R\$ 11,26.

Tabela da Remuneração Mensal - Salários de Contribuição:

Remuneração até	R\$ 560,81	R\$ 13,48	pôr
quota			
Remuneração acima de	R\$ 560,81	R\$	
Zero			

As relações de documentos e os formulários estão disponíveis nas Agências ou Unidades Avançadas de Atendimento de Previdência Social.

Para maiores informações, consulte os atendentes nas Agências da Previdência Social ou use o PREVFONE (0800 78 0191) e na Internet www.previdenciasocial.gov.br/ .

20 - DOCUMENTOS:

Cláusula 44 da CCT, Lei 8.036/90, Lei 9.491/97, Decreto 2.430/97 e Art. 4º da IN nº 2.

- 1 Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 05 (cinco) vias;
- 2 Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado com as anotações devidamente atualizadas: aumento, férias, contribuição sindical, promoção e baixa;
- 3 Registro do empregado Preposto, em livro ou fichas ou cópias dos dados obrigatórios do registro quando informatizados, nos termos da Portaria 3.624/91;
- 4 Aviso prévio (se tiver sido dado) ou pedido de demissão;
- 5 Apresentar 12 (Doze) últimos Cartões de Ponto ou Folha de Ponto de cada trabalhador demitido;
- 6 Contra cheques dos últimos 12 (doze) meses do empregado demitido.
- 7 As duas últimas guias do recolhimento do FGTS com as respectivas relações dos empregados (RE) e o extrato da conta vinculada atual;
- 8 Cópias das GFIP's dos meses que não contem no extrato para cada trabalhador demitido;
- 9 Cópias dos RDT's das contas de FGTS erradas;
- 10 Comunicação de dispensa (CD), para fins de habilitação do Seguro-Desemprego, quando se tratar de dispensa sem justa causa;
- 11 Requerimento de Seguro-Desemprego, na hipótese mencionada no item anterior;
- 12 Carta de preposto ou procuração da Empresa, com a relação dos trabalhadores demitidos;
- 13 O pagamento das verbas rescisórias:
 - α) em moeda corrente
 - β) cheque administrativo
 - χ) depósito bancário de pagamento ou ordem bancária de crédito comprovada com o extrato do

trabalhador, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho.

- δ) Tratando-se de empregado analfabeto, o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro;
- 14 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) conforme NR-7 da Portaria nº 3.214/78, contando os elementos determinados pelo item 7.4.43 da Portaria nº 08, de 08/05/96, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho ;
- 15 Cópia das altas médicas quando houver afastamento;
- 16 GRFC - Multa do FGTS - Depósito de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o saldo das contas mais o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, conforme lei complementar nº 110 de 29 de junho de 2001.
- 17 Relação dos Salários de Contribuição para o INSS dos últimos 36 (trinta e seis) meses (SB 13)
- 18 Discriminação das parcelas dos salários de contribuição para o INSS dos últimos 36 (trinta e seis) meses (SB 15).
- 19 DSS 30/80 com laudo técnico assinado pelo engenheiro de segurança, quando for o caso.

21 - IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

Art. 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 36, 37, 47 e 51 da IN da SRF nº 25 de 29/04/96, Art. 16 da Lei nº 8.134/90.

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.058,00	-	-
De 1.058,01 até 2.115,00	15,0	158,70
Acima de 2.115,00	27,5	423,08

- a) **Renda Líquida**
- b) Deduz o valor da contribuição previdenciária
- c) R\$ 106,00 pôr cada dependente
- d) Parcela isenta para aposentados e pensionistas com mais de 65 anos - R\$ 1.058,00
- e) Pensão Alimentícia, em cumprimento de acordo ou decisão judicial.

a) Base de Cálculo

Calcula-se separadamente o imposto sobre o 13º Salário, sobre Férias e sobre as demais remunerações tributáveis..

22 - INSS

Instrução Normativa Nº 071 de 10/05/2002.

Empregado, inclusive o doméstico, e trabalhador avulso.

A contribuição destes segurados é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota, de forma não cumulativa, sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de acordo com a seguinte tabela:

b) Tabela de Salários de Contribuição

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO	
A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2003	
SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
Até 560,81	7,65
De 560,82 até 720,00	8,65
De 720,01 até 934,67	9,00
De 934,68 até 1.869,34	11,00

b) **Teto previdenciário**- É o valor máximo para base de cálculo do desconto de INSS R\$ **1.869,34**

c) **Sobre o 13º Salário** - Calcula-se utilizando a tabela da Previdência, observando o teto previdenciário.

d) **Sobre o Aviso Prévio Trabalhado e Saldo de Salário** - Calcula-se utilizando a tabela da previdência.

23- SEGURO DESEMPREGO:

Quem tem direito?

A assistência financeira temporária será prestada ao trabalhador que:

- Tiver sido demitido sem justa causa;
- Estiver desempregado quando do requerimento do benefício;
- Tiver recebido salários consecutivos no período de 6 meses anteriores à data de demissão;
- Tiver sido empregado de pessoa jurídica pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses;
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de sua

família;

- Não estiver recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, pensão por morte ou auxílio-acidente.

A quantas parcelas o trabalhador tem direito?

De 03 a 05 parcelas do benefício, de acordo com a quantidade de meses trabalhados nos últimos 36 meses anteriores à dispensa, de acordo com o quadro a seguir:

MESES TRABALHADOS	PA R C E L A S
De 06 a 11 meses	03
De 12 a 23 meses	04
De 24 a 36 meses	05

Quando requerer?

O Trabalhador tem do 7º ao 120º dia após a data da demissão do emprego para fazer o respectivo requerimento.

Onde requerer?

Nas agências credenciadas da Caixa ou nos Postos de atendimento das Delegacias Regionais de Trabalho - DRT, ou do Sistema Nacional de Emprego - SINE.

Como requerer?

O trabalhador deverá comparecer em um dos locais de sua preferência com os seguintes documentos:

- Comunicação de Dispensa - CD (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego - SD (via verde);
- Carteira de Trabalho;

- Carteira de Identidade, sendo que na falta desta poderão ser aceitos para validação dos dados (nome, nome da mãe e data de nascimento) as Certidões de Nascimento ou Casamento ou o Protocolo de requerimento da Carteira de Identidade;
- Comprovante de inscrição no PIS/PASEP;
- Comprovante dos 2 últimos salários recebidos e o último salário constante no TRCT- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- Comprovante do saque do FGTS.

Onde receber?

O seguro será pago em qualquer agência da Caixa após 30 dias da data do requerimento.

Como receber?

Dirigindo-se à qualquer agência da Caixa , com os seguintes documentos:

- Carteira de trabalho e Comprovante de inscrição no PIS/PASEP;
- Comprovante do saque do FGTS;
- Carteira de Identidade;
- Comunicação de Dispensa - CD (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego - SD (via verde).

Para cálculo do benefício Seguro-Desemprego

Calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses trabalhados e aplica-se na tabela abaixo:

Fonte: CGSDAS/SPPE/TEM

FAIXAS DE SALÁRIO VALOR DA PARCELA MÉDIO

Até R\$ 396,18	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
----------------	-------------------------------------------

Mais de R\$ 396,18	Multiplica-se 396,18 por 0.8 (80%) e o que exceder a 396,18 multiplica-se por 0.5 (50%) e somam-se os resultados.
Até R\$ 660,37	
Acima de R\$ 660,37	O valor da parcela será de R\$ 449,04, invariavelmente.

Salário Mínimo: R\$ 240,00

Obs: O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo

Informações importantes:

- O Seguro-Desemprego é pessoal e intransferível. Portanto, somente o trabalhador pode requerer o benefício.
- O empregador é obrigado a preencher e entregar a Comunicação de Dispensa - CD e o Requerimento do Seguro-Desemprego - SD ao trabalhador dispensado sem justa causa.
- O registro de contrato de trabalho na carteira profissional é importante para assegurar os direitos do trabalhador. Por isso, prefira trabalhar em uma empresa que assine a sua carteira.
- O Seguro-Desemprego não é salário. O trabalhador, no período em que estiver recebendo o benefício, deve procurar um novo emprego.
- Os recursos do Seguro-Desemprego pertencem aos trabalhadores e devem ser utilizados corretamente. Caso tenha conhecimento de qualquer irregularidade, denuncie ao Ministério do Trabalho.

EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico tem direito ao Seguro-Desemprego?

A partir de Junho de 2001, eles passarão a ter direito ao Seguro-Desemprego, desde que dispensados sem justa causa e que comprovem os seguintes critérios:

- Ter trabalhado, exclusivamente, como empregado doméstico pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses que antecedem à data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;
- Estar inscrito como Contribuinte Individual da Previdência Social e em dia com as contribuições;
- Não estar recebendo nenhum auxílio da Previdência Social, como aposentadoria, auxílio-doença e auxílio-reclusão, com exceção de auxílio-acidente e de pensão por morte;
- Não possuir renda própria para seu sustento e de sua família;
- Ter recolhimento no FGTS como empregado doméstico.

Qual a documentação que o empregado doméstico deverá apresentar para requerer o Seguro-Desemprego?

- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, atestando a dispensa sem justa causa
- Documento comprobatório de recolhimentos das contribuições previdenciárias e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referentes ao vínculo empregatício de empregado doméstico
- Declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte
- Declaração de que não possui renda própria suficiente para sua manutenção e de sua família.
- Obs.: As declarações acima serão firmadas pelo trabalhador no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico - RSDED, a ser fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Qual o prazo que o empregado doméstico tem para requerer o Seguro-Desemprego?

Do 7º ao 90º dia subsequente à data de sua dispensa.

Qual o número de parcelas a que terá direito?

Terá direito a 3 parcelas no valor de um salário mínimo vigente.

▪ Suspensão do benefício

O pagamento do benefício do Seguro-Desemprego será suspenso nas seguintes situações:

- Admissão do trabalhador em novo emprego;
- Início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;

Caso o motivo da suspensão tenha sido a admissão em novo emprego, o que implica em não recebimento integral do Seguro-Desemprego, o trabalhador poderá receber as parcelas restantes, referentes ao mesmo período aquisitivo, desde que venha a ser novamente dispensado sem justa causa.

A percepção pelo trabalhador de saldo de parcelas relativo a período aquisitivo iniciado antes da publicação da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, será, desde que atendidos os requisitos do próximo parágrafo, na demissão que deu origem ao requerimento, substituído pela retomada de novo benefício.

Na hipótese da retomada prevista no parágrafo anterior, o período aquisitivo será encerrado e será iniciado novo período a partir dessa demissão.

▪ Cancelamentos

O cancelamento do benefício do Seguro-Desemprego dar-se-á nos seguintes casos:

- Pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior;
- Por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- Por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego;
- Por morte do segurado.

SEGURO-DESEMPREGO ESPECIAL

Previsto nas MP 1726 de 03.11.1998, MP 1779-7 de 11.02.1999, MP 1779-8 de 11.03.1999 e na Resolução N.º 199, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, de 04.11.1998.

▪ **Habilitação**

Será concedido, a partir de 1º de janeiro de 1999, ao trabalhador que se encontre nas seguintes condições:

- Que esteja em situação de desemprego involuntário, pelo período de 12 a 18 meses, ininterruptos, a contar da data de pagamento do primeiro recebimento da parcela do Seguro-Desemprego;
- Que tenha idade igual ou superior a 30 anos;
- Que já tenha recebido o benefício do Seguro-Desemprego;
- Que o domicílio do empregador, referente a última demissão que gerou o recebimento do Seguro-Desemprego, esteja situado nas Regiões Metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Belém, Salvador, Curitiba, Porto Alegre, Recife, Vitória e Fortaleza.

A contagem de 12 a 18 meses, será ininterrupta e contada do pagamento do primeiro recebimento de parcela, referente a última demissão que constar no sistema.

O primeiro recebimento não necessariamente será a primeira parcela do benefício, e sim a parcela recebida na menor data.

Vamos supor que o trabalhador recebeu da seguinte forma:

- 1ª parcela - paga em 20.10.1998
- 2ª parcela - paga em 20.10.1998
- 3ª parcela - paga em 20.12.1997
- 4ª parcela - paga em 20.01.1998

Para efeito de contagem do tempo de desemprego (12 a 18 meses) da data de pagamento da primeira parcela recebida, será considerada a data da terceira parcela, ou seja, 20.12.1997, por ter sido a primeira parcela recebida pelo trabalhador. Desta forma o período de 12 meses de desemprego será atingido em 19.12.98

e o período de 18 meses em 19.6.99.

No caso da impossibilidade de comprovação da data de pagamento do primeiro recebimento de parcela do benefício anterior para os trabalhadores com reclamatória trabalhista e que receberam o seguro em atraso, deverá ser feito recurso administrativo no código nº 802.

A documentação necessária será a seguinte:

- Requerimento do Seguro-Desemprego;
- Sentença Judicial transitada em julgado;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Neste caso o período de 12 a 18 meses de desemprego será iniciado 30 dias após a data de demissão do último vínculo que gerou o benefício do Seguro-Desemprego

▪ **Requerimento**

No momento do requerimento o trabalhador deverá comprovar:

- A idade igual ou superior a 30 anos, na data do requerimento;
- A data do pagamento do primeiro recebimento de parcela do benefício anterior;
- O domicílio do último empregador.

Onde houver Posto do Sistema Nacional de Emprego - SINE, deverá comprovar, também, a inscrição nas ações de emprego e qualificação profissional.

Para requerer o benefício será utilizado formulário próprio, intitulado "**Requerimento Especial Simplificado - RES**", nas cores cinza (1º via) e rosa (2º via) .

Este documento é exclusivo dos Postos de Atendimento do Seguro-Desemprego e só poderá ser preenchido por funcionário credenciado do Seguro-Desemprego nas Delegacias Regionais do Trabalho - DRT e Sistema Nacional de Emprego - SINE.

Será necessária apresentação dos seguintes documentos:

- Carteira de Trabalho;
- Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento.

▪ **Prazo para requerer**

O trabalhador terá do dia 1º de janeiro de 1999 a 30 de junho de 1999, para requerer o benefício.

▪ **Quantidade e valor das parcelas**

O trabalhador que comprovar os critérios estabelecidos na Resolução Nº 199 do CODEFAT, terá direito a 3 parcelas no valor individual de R\$ 100,00, sendo liberada uma a cada mês.

▪ **Cancelamento e suspensão do benefício**

O pagamento do benefício será suspenso ou cancelado nas seguintes condições:

- Recebimento de renda própria;
- Recebimento de benefício de prestação continuada da Previdência Social;
- Falecimento do segurado;
- Reemprego após o 30º dia;
- Recusa de novo emprego.

▪ **Liberação das parcelas**

A 1ª parcela será liberada após o processamento do requerimento e as demais a cada trinta dias.

Instrução normativa nº 3 de 21 de Junho de 2002.

Estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000; e

CONSIDERANDO que o pedido de demissão ou o recibo de quitação 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 das autoridades mencionadas no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT; e

CONSIDERANDO a necessidade de uniformizar e atualizar procedimentos na prestação da assistência à rescisão contratual, em face das alterações legislativas e ratificações de Convenções Internacionais,

RESOLVE:

Capítulo I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, será prestada nos termos desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, e consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

Art. 2º É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

Art. 3º Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho em que figurem a União, os estados, os municípios, suas autarquias e fundações de direito público que não explorem atividade econômica, bem como empregador doméstico, ainda que optante do FGTS.

Art. 4º É devida a assistência na rescisão contratual decorrente de aposentadoria por tempo de serviço ou de morte do empregado, hipótese em que será realizada por intermédio de seus beneficiários, habilitados perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

Capítulo II

DA COMPETÊNCIA

Art. 5º São competentes para prestar a assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho:

I - o sindicato profissional da categoria; e

II - a autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Em caso de categoria inorganizada em sindicato, a assistência será prestada pela federação respectiva.

§ 2º Na falta das entidades sindicais ou da autoridade prevista no inciso II, são competentes:

I - o representante do Ministério Público ou, onde houver, o Defensor Público; e

II - o Juiz de Paz, na falta ou impedimento das autoridades referidas na alínea anterior.

Art. 6º A assistência será prestada, preferencialmente, pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego o atendimento aos trabalhadores nos

seguintes casos:

I - categoria que não tenha representação sindical na localidade;

II - recusa do sindicato na prestação da assistência; e

III - cobrança indevida pelo sindicato para a prestação da assistência.

§ 1º Inexistindo declaração escrita pelo sindicato do motivo da recusa, caberá ao empregador ou seu representante legal, no ato da assistência, consignar a observância da preferência prevista no caput e os motivos da oposição da entidade sindical, no verso das 4 (quatro) vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 2º Constatada a ocorrência da hipótese prevista no inciso III, deverá ser comunicada à autoridade competente para as providências cabíveis.

Art. 7º No pedido de demissão de empregado estável, nos termos do art. 500 da CLT, e no pedido de demissão de empregado amparado por garantia provisória de emprego, a assistência somente poderá ser prestada pelo sindicato profissional ou federação respectiva e, na sua falta, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

Art. 8º O Auditor-Fiscal do Trabalho é a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego para a prestação da assistência gratuita.

Parágrafo único. É facultado ao Delegado Regional do Trabalho, mediante ato próprio, e atendendo às peculiaridades regionais, autorizar a prestação da assistência por servidor não-integrante da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 9º No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o empregado poderá, excepcionalmente, ser assistido em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato de trabalho.

Capítulo III

DAS PARTES

Art. 10. O ato de assistência à rescisão contratual somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

§ 1º Tratando-se de empregado adolescente, também será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará esta qualidade.

§ 2º O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada.

§ 3º O empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

§ 4º No caso de empregado analfabeto, a procuração será pública.

Capítulo IV

DOS PRAZOS

Art. 11. Ressalvada disposição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, a formalização da rescisão assistida não poderá exceder:

I - o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou

II - o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o

dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 2º Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

Capítulo V

DOS DOCUMENTOS

Art. 12. Os documentos necessários à assistência à rescisão contratual são:

- I Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em 4 (quatro) vias;
- II Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- III comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão;
- IV cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- V extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não

- constem no extrato;
- VI guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- VII Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- VIII Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora no 5, aprovada pela Portaria no 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- IX ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- X demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
- XI prova bancária de quitação, quando for o caso.

§ 1º No demonstrativo de médias de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º Quando a rescisão decorrer de adesão a Plano de Demissão Voluntária ou quando se tratar de empregado aposentado, é dispensada a apresentação de CD ou Requerimento de Seguro-Desemprego.

Capítulo VI

DOS IMPEDIMENTOS

Art. 13. Por ocasião da assistência, serão verificadas as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

- I gravidez da empregada, desde a sua confirmação até 5 (cinco) meses após o parto;
- II candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA,

- desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
- III candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;
 - IV garantia de emprego dos representantes dos empregados-membros, titulares ou suplentes, de Comissão de Conciliação Prévia - CCP, instituída no âmbito da empresa, até 1 (um) ano após o final do mandato;
 - V demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; e
 - VI suspensão contratual.

Art. 14. É vedada a homologação de rescisão contratual que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego, quando não houver o pagamento das verbas rescisórias devidas.

Capítulo VII

DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Art. 15. O assistente examinará os documentos apresentados e observará a correção dos valores lançados no TRCT correspondentes às seguintes parcelas:

- I saldo salarial relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;
- II aviso prévio, quando indenizado;
- III férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 (um terço);
- IV décimo terceiro salário;
- V demais vantagens ou benefícios concedidos por cláusula do contrato, regulamento interno, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, nos limites e condições estipulados;
- VI indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos

arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e
VII demais parcelas indenizatórias devidas.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e convencionais.

Art. 16. O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

- I FGTS e Contribuição Social devidos na vigência do contrato de trabalho, e;
- II quando for o caso, indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos.

Seção I

Do Aviso Prévio

Art. 17. O aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. Se o cômputo do aviso prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, é devida a assistência à rescisão.

Art. 18. O prazo de 30 (trinta) dias, correspondente ao aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo único. A contagem do prazo do aviso prévio dado na

sexta-feira se inicia no sábado compensado.

Art. 19. Havendo cumprimento parcial de aviso prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.

Art. 20. O aviso prévio indenizado deverá constar nas anotações gerais da CTPS e a data da saída será a do último dia trabalhado.

Art. 21. O denominado “aviso prévio cumprido em casa” equipara-se ao aviso prévio indenizado.

Art. 22. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, e o pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego.

Art. 23. Na falta do aviso prévio por parte do empregador, o empregado terá direito ao salário correspondente ao prazo do aviso, que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias.

Art. 24. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.

Art. 25. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego ou férias.

Art. 26. Ao empregado despedido arbitrariamente ou sem justa causa, é facultado, durante o aviso prévio, optar entre reduzir a jornada diária em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário.

Parágrafo único. Se a opção for faltar 7 (sete) dias corridos, a data de saída será a do termo final do aviso prévio.

Art. 27. Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a jornada de trabalho na semana, e

dispensado o trabalhador sem justa causa, é devido o descanso semanal remunerado quando:

- I o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e
- II existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

Parágrafo único. No TRCT, esses pagamentos serão consignados como “domingo indenizado” ou “descanso indenizado” e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

Seção II

Das Férias

Art. 28. O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

§ 1º O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

§ 2º O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

Art. 29. Quando o salário for pago por hora ou tarefa, as férias indenizadas serão calculadas com base na média do período aquisitivo, aplicando-se o salário devido na data da rescisão.

Art. 30. A média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Art. 31. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, para o cálculo das férias indenizadas, será apurada a média dos salários recebidos nos 12 (doze) meses que precederem o seu pagamento na rescisão contratual, salvo norma mais favorável.

Seção III

Do Décimo Terceiro Salário

Art. 32. O pagamento do décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço.

§ 1º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

§ 2º É devido o décimo terceiro salário na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

Art. 33. Para o empregado que recebe salário variável, a qualquer título, o décimo terceiro salário será calculado com base na média dos meses trabalhados no ano.

Seção IV

Das Parcelas Indenizatórias

Art. 34. Nos contratos a prazo determinado previstos na CLT, o empregador que dispensar o empregado sem justa causa será obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do art. 479 da CLT.

§ 1º Nos contratos referidos no caput, havendo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, desde que executada, caberá o pagamento do aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

§ 2º É devido o recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, nos termos do art. 14 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, sem prejuízo da indenização prevista no caput, na rescisão antecipada do contrato a prazo determinado, realizada sem justa causa por iniciativa do empregador e independentemente da existência da cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

Art. 35. Na rescisão sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal do empregado, nos termos do art. 9º da Lei no 7.238, de 29 de outubro de 1984.

Parágrafo único. Considera-se salário mensal o devido à data da comunicação da dispensa do empregado, acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não se computando o décimo terceiro salário.

Capítulo VIII

DO PAGAMENTO

Art. 36. O pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do TRCT será efetuado no ato da assistência, em moeda corrente ou em cheque visado.

§ 1º É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em conta corrente do empregado, ordem bancária de pagamento ou ordem bancária de crédito, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do § 6º do art. 477 da CLT.

§ 2º Na assistência à rescisão contratual de empregado adolescente ou analfabeto, ou na realizada pelo Grupo Móvel de Fiscalização, instituído pela Portaria MTb nº 550, de 14 de junho de

1995, o pagamento das verbas rescisórias somente será realizado em dinheiro.

Capítulo IX

DOS PROCEDIMENTOS

Art. 37. No ato da assistência, deverá ser examinada:

- I - a regularidade da representação das partes;
- II a existência de causas impeditivas à rescisão;
- III a observância dos prazos legais;
- IV a regularidade dos documentos apresentados; e
- V a correção das parcelas e valores lançados no TRCT e o respectivo pagamento.

Art. 38. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Parágrafo único. Não sanadas as incorreções constatadas quanto aos prazos, valores e formas de pagamentos ou recolhimentos devidos, serão adotadas as seguintes providências:

- I comunicação do fato ao setor de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; e
- II lavratura do respectivo auto de infração, sem prejuízo do inciso I, se o assistente for Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 39. Apresentados todos os documentos referidos no art. 12, o assistente não poderá deixar de homologar a rescisão quando o empregado com ela concordar.

Art. 40. O assistente esclarecerá as partes que:

- I a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do trabalhador com os motivos ensejadores da dispensa; e
- II a quitação do empregado na rescisão contratual refere-se tão-somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

Art. 41. O assistente especificará no verso das 4 (quatro) vias do TRCT:

- I a discordância do empregado em formalizar a homologação;
- II parcelas e complementos não-constantemente no TRCT e quitados no ato da assistência, com os respectivos valores;
- III matéria não solucionada nos termos desta Instrução, assim como a expressa concordância do trabalhador em formalizar a homologação;
- IV o número do auto de infração e o dispositivo legal infringido, na hipótese do inciso II do parágrafo único do art. 38; e
- V quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades.

Art. 42. Homologada a rescisão contratual e assinadas pelas partes, as vias do TRCT terão a seguinte destinação:

- I as 3 (três) primeiras vias para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras 2 (duas) para movimentação do FGTS; e
- II a quarta via para o empregador, para arquivo.

Capítulo X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. As disposições constantes desta Instrução Normativa são aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, no que couber.

Art. 44. As dúvidas e omissões na aplicação desta Instrução Normativa serão submetidas à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 45. Esta Instrução Normativa entrará em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação, revogando a Instrução Normativa nº 2, de 12 de março de 1992, e demais disposições em contrário.

Maria Lúcia Di lório Pereira