



CAPÍTULO 1 - FÉRIAS

1.1- PERÍODO AQUISITIVO

Período de 12 meses trabalhados pelo empregado para adquirir o direito às férias . É o período aquisitivo que, em regra, deve ser contado do 1º dia de serviço, até o dia e o mês correspondente do ano seguinte.

Exemplo: admissão em 03/04/2006

1º período aquisitivo		2º período aquisitivo
de 03/04/2006 a 02/04/2007		de 03/04/2007 a 02/04/2008

- O período aquisitivo pode ficar incompleto:

- quando o empregado contratado há menos de 12 meses entrar em gozo de férias proporcionais por ocasião das férias coletivas;
- na cessação do contrato de trabalho.

Nota: que o tempo de aviso prévio (trabalhado ou indenizado) será computado para pagamento das férias proporcionais, quando devidas.

- O período aquisitivo prossegue, pela soma do tempo de serviço anterior com o iniciado:

- na readmissão do empregado, dentro de 60 dias subseqüentes à sua saída, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente;
- no retorno do empregado ao serviço após a prestação do serviço militar obrigatório, desde que dentro de 90 dias após a baixa.

- O período aquisitivo extingue-se, havendo, portanto, perda do direito às férias, nas hipóteses em que o empregado:

- a. deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subseqüentes à sua saída;
- b. permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 dias;
- c. deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e
- d. tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos

Inicia-se um novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições acima retornar ao serviço.

Para os fins previstos na letra "c", a empresa deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa e, em igual prazo, comunicar, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixar aviso nos respectivos locais de trabalho.

1.2- PERÍODO CONCESSIVO

Período de 12 meses que o empregador tem para conceder o descanso das férias, após o empregado completar o período aquisitivo, ultrapassado esse período e empregador deverá pagá-la em dobro.

Exemplo : admissão em 03/04/2006

período concessivo		período em dobro
de 03/04/2007 a 02/04/2008		A partir de de 03/04/2008

7.2 DURAÇÃO , CONCESSÃO E ÉPOCA DE PAGAMENTO DAS FÉRIAS

As férias terão duração de 30 dias corridos, reduzidos na proporção do número de faltas injustificadas, conforme demonstraremos a seguir:

Faltas injustificadas	Férias - período de gozo
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos

O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

As férias serão concedidas pela empresa, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes 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.

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

NOTA: A empresa deverá comunicar o funcionário com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias e o pagamento das mesmas deverá ser efetuado até 2 (dois) dias úteis, antes do início das férias ou do início do abono pecuniário, se for o caso.

- HIPÓTESES EM QUE AS FÉRIAS SÃO MARCADAS EM ÉPOCA CERTA DENTRO DO PERÍODO CONCESSIVO:

1. Os membros de uma família, que trabalhem 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.
2. O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

É facultado ao empregado converter 1/3 das férias em dias trabalhados, o mesmo será pago a título de abono pecuniário, com seu respectivo 1/3.

MODELO DE AVISO DE FÉRIAS

AVISO DE FÉRIAS	
Do Deptº de Pessoal	
Para: _____ Seção: _____	
Notificamos que suas férias adquiridas no período de ___/___/___ a ___/___/___, terão início no dia ___/___/___.	
Solicitamos a apresentação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) até o dia ___/___/___, para as necessárias anotações.	
_____	_____
Local e data	Assinatura do empregador
RECIBO	
Recebi a comunicação antecipada de minhas férias.	
_____	_____
Local e data	Assinatura do empregador
1ª via - Empregador	
2ª via - Empregado	

1.3 - REMUNERAÇÃO

O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, acrescida de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

A remuneração das férias será calculada da seguinte forma:

- para os que recebem por dia, semana, quinzena ou mês, com base naquela que for devida por tal critério na data da concessão, acrescida de 1/3 constitucional;
- para os que recebem por hora, com jornadas variáveis, apura-se a média mensal do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário-hora vigente na data da concessão das férias, acrescida de 1/3 constitucional;
- para os que recebem por tarefa, toma-se por base a média mensal da produção no período aquisitivo do direito às férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão, acrescida de 1/3 constitucional;
- para os que recebem por percentagem, comissão ou viagem, apura-se a média mensal percebida pelo empregado nos 12 meses que precederem a concessão das férias, acrescida de 1/3 constitucional.
- a parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

1.4. FÉRIAS PROPORCIONAIS

A cada período de 30 dias trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 dias, o funcionário faz jus a 1/12 avos de férias, o que significa dizer que cada avo equivale a 2,5 de salário - 30 dias de férias / 12 meses do ano.

A contagem do período aquisitivo do funcionário inicia-se a partir da data de admissão do mesmo, imaginemos que um funcionário foi admitido no dia 15/01/2007, logo, seu período aquisitivo completo será em 14/01/2008. Nesta data ele terá direito a 30 dias de férias, no entanto, em alguns casos, como rescisão, pode ser necessário calcular as férias proporcionais.

Usando as data de admissão acima (15/01/2007), imaginando que o funcionário seja desligado no dia 01/05/2007, teremos:

15/01 – 14/02 – 14/03 – 14/04 - 01/05



30 dias 30 dias 30 dias 17dias

1 Avo 1 Avo 1 Avo >=15 = 1 Avo Total 4/12 Avos

No exemplo acima como entre o dia 15/04 e o dia 01/05 o funcionário tem 17 dias, o funcionário já adquiriu o direito.

Faltas Proporção	Até 5	De 6 Até 14	De 15 Até 23	De 24 Até 32
12/12	30,0 dias	24 dias	18,0 dias	12 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
10/12	25,0 dias	20 dias	15,0 dias	10 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	09 dias
8/12	20,0 dias	16 dias	12,0 dias	08 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	07 dias
6/12	15,0 dias	12 dias	09,0 dias	06 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	07,5 dias	05 dias
4/12	10,0 dias	08 dias	06,0 dias	04 dias
3/12	07,5 dias	06 dias	04,5 dias	03 dias
2/12	05,0 dias	04 dias	03,0 dias	02 dias
1/12	02,5 dias	02 dias	01,5 dia	01 dia

1.5 - FALTAS JUSTIFICADAS

Não será considerada falta ao serviço, para efeito de férias, a ausência do empregado:

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e

Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica; para os professores, este prazo é de 9 dias em caso de luto por cônjuge, pai, mãe ou filho;

- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento; para os professores, até 9 dias;
- por 5 dias (licença-paternidade), no caso de nascimento de filho, no decorrer da 1ª semana;
- por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- nos dias em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar, como, por exemplo, exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do "Dia do Reservista", e para alistamento militar;
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a juízo;
- durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS, excetuada a hipótese de empregado que tiver recebido prestações por acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do respectivo salário;
- durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- nos dias em que não tenha havido serviço, salvo se o empregado deixou de trabalhar por mais de 30 dias, com percepção do salário, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- para comparecimento como parte à Justiça do Trabalho;
- para comparecimento como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;
- por motivo de convocação, para servir como jurado;
- para comparecimento como representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, decorrente das atividades desse órgão;
- quando for convocado para o serviço eleitoral.

1.6 - ADICIONAL DE 1/3 DA CF

O valor pago pelo empregador ao empregado conforme previsto na Constituição Federal de 05/10/1988, correspondente a 1/3 da remuneração devida ao empregado a título de

férias (íntegrais, proporcionais ou em dobro) gozadas ou pagas na rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre o abono pecuniário, se houver .

1.7 - ABONO PECUNIÁRIO

É facultativo 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, desde que o requeira até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Se for requerido após o citado prazo, a concessão ou não do abono fica a critério do empregador.

O pagamento do abono vincula-se à concessão das férias, ou seja, não há pagamento do abono pecuniário sem o respectivo descanso.

NOTA: Não se aplica o abono pecuniário aos empregados sob regime de tempo parcial.

MODELO DE SOLICITAÇÃO DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

SOLICITAÇÃO DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO	
Nome da empresa: _____	
Local e data: _____ __/__/____	
Nome do empregado: _____	
Solicito, nos termos do art. 143 da CLT, a conversão de 1/3 do meu período aquisitivo de férias, de __/__/____ a __/__/____, em abono pecuniário.	
Assinatura do empregado _____	Ciente do empregador _____

MODELO DE RECIBO DE ABONO DE FÉRIAS

RECIBO DE ABONO DE FÉRIAS	
Nome do empregado: _____	
Período aquisitivo: de __/__/____ a __/__/____	
Recebi de a importância de R\$ (.....), referente ao abono pecuniário de 1/3 de minhas férias (... dias).	
Local e data _____	Assinatura do empregado _____

1.8- ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO – RECEBIMENTO COM AS FÉRIAS

O adiantamento do 13º salário (1ª parcela) será pago, por ocasião das férias, quando o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

O valor do adiantamento do 13º salário corresponderá à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao pagamento e deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro do ano correspondente.

MODELO DE SOLICITAÇÃO DE ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

SOLICITAÇÃO DE ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO	
À empresa	
Na forma da legislação pertinente, solicito à V.Sas. o pagamento da 1ª parcela do 13º salário juntamente com a remuneração de minhas férias correspondentes ao período de ___/___/___ a ___/___/___.	
Local e data	Nome e assinatura do empregado
Ciente em ___/___/___	Carimbo do empregador e assinatura do responsável
1ª via - Empregador	
2ª via - Empregado	

MODELO DE RECIBO DE ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

RECIBO DE ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO	
Nome do empregado: _____	
	R\$
Recebi de a importância de R\$ (.....), a título de adiantamento da Gratificação de Natal (13º salário) correspondente ao ano em curso.	
Local e data	Assinatura do empregado

1.9 - CONTRATO DE TRABALHO SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

Nesta hipótese, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

Duração do trabalho semanal	Férias - número de dias
Superior a 22 horas até 25 horas	18 dias
Superior a 20 horas até 22 horas	16 dias
Superior a 15 horas até 20 horas	14 dias
Superior a 10 horas até 15 horas	12 dias
Superior a 05 horas até 10 horas	10 dias
Igual ou inferior a 05 horas	08 dias

NOTA: o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

1.10 – INCIDÊNCIAS

Férias - Incidências	INSS	FGTS	IRF
a) Abono Pecuniário de férias (arts.143 e 144 da CLT)	Não (1)	Não	Sim
b) Normais (inclusive 1/3 constitucional) concedidas na vigência do contrato	Sim	Sim	Sim
c) Pagas em dobro, na vigência do contrato.	Sim (2)	Sim (3)	Sim
d) Indenizadas, pagas na rescisão contratual (simples, em dobro ou proporcionais)	Não	Não	Sim

NOTAS:

(1) Existe controvérsia em relação à incidência de contribuição previdenciária sobre o 1/3 constitucional calculado sobre o abono de férias.

Entendem alguns que assim como não há incidência da contribuição previdenciária sobre o abono

de férias, também não existe tal incidência sobre o 1/3 constitucional.

Outra corrente de entendimento sustenta que o encargo previdenciário incide sobre o terço constitucional no abono pecuniário, pois não há dispositivo legal excluindo tal incidência. Assim, até que haja orientação do órgão competente sobre o assunto, recomenda-se que o empregador consulte o INSS.

(2) De acordo com a alínea "d" do § 9º do art. 28 da Lei 8212/91, alterado pela Lei 9528/97, as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da CLT, não integram o salário-de-contribuição.

(3) Conforme o disposto no item IV do art. 3º da Instrução Normativa 17/2000, o valor correspondente à dobra da remuneração de férias prevista no caput do art. 137 da CLT não integra a remuneração para efeito de recolhimento do FGTS. Assim o cálculo dos depósitos é feito com base na remuneração simples das férias.

1.11– MULTA ADMINISTRATIVA

De acordo com as normas aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para a imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista, a infração às normas previstas na CLT, relativas a férias, corresponde a 160 Ufir por empregado, dobrada no caso de reincidência, embaraço ou resistência.

Ressalte-se que a Ufir foi extinta a partir de 27/10/2000 e, de acordo com a Lei nº 10192/2001, para a conversão em real, utiliza-se R\$ 1,0641 (último valor da Ufir, fixado para o ano 2000).

1.12. PRESCRIÇÃO

A Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada a partir do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

CAPITULO 2 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA

1 - GRATIFICAÇÃO NATALINA, popularmente conhecida como “13º Salário” é a gratificação a que o empregado tem direito na proporção de 1/12 avos por mês ou fração acima de 15 dias de exercício durante o respectivo ano civil, correspondente ao valor da remuneração percebida em dezembro.

O décimo terceiro salário é um direito garantido pelo art.7º da Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Com a Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962, foi imposta a todos os empregadores a obrigação de conceder aos seus empregados, no mês de dezembro de cada ano, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que tiveram direito. Todos os empregados, urbanos, rurais ou domésticos, bem como os trabalhadores avulsos têm direito ao recebimento do 13º salário, independentemente da remuneração que fizer jus.

O 13º Salário é pago, convencionalmente, em duas parcelas, sendo a 1ª entre os meses de Fevereiro e Novembro, de cada ano e a 2ª até o dia 20 de Dezembro. Contudo, o empregado pode receber a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias, desde que a

solicite ao empregador durante o mês de janeiro do correspondente ano, ou seja, até o dia 31 deste mês (Lei nº 4.749/65, Artigo 2º, § 2º/ e Decreto nº 57155/65, art 4º).

Lembrando que o adiantamento da 1ª parcela, por ocasião das férias, somente é possível quando estas são gozadas entre os meses de fevereiro e novembro (Artigo 2º, *caput*, Lei nº 4.749/65).

NOTA: É importante observar o documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional que pode conter prazos diferentes aos aqui descritos, desde que estes sejam mais benéficos ao funcionário.

2 - FORMA E DATA DO PAGAMENTO

O valor do adiantamento do 13º. salário corresponderá à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, sendo pago proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado prestado ao empregador, considerando-se a fração de 15 dias de trabalho como mês integral.

Desta forma, se a primeira parcela for paga no mês de novembro, o valor do adiantamento será calculado com base no salário do mês de outubro.

As horas extras integram o 13º salário, conforme se depreende do Enunciado TST nº 45:

"A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina, prevista na Lei nº 4.090, de 1962."

O adicional noturno também integra o 13º salário por força do Enunciado I da Súmula TST nº 60:

"O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos."

Quando o empregado realizar números variados de horas noturnas ou extras durante o ano, o empregador deverá fazer a média das horas, o qual serve tanto para horas extras quanto para horas noturnas.

Quando o empregado realizar um determinado número de horas extras ou horas noturnas, sem haver variação, não precisará fazer a média, apenas deverá incluir-se os valores.

Os adicionais de insalubridade e de periculosidade integram o pagamento do 13º salário, uma vez que fazem parte da remuneração do empregado.

Estes adicionais, como são percentuais aplicados sobre valores determinados (salário-mínimo ou salário-base, conforme o caso), **não se faz média.**

A primeira parcela do 13º salário deve ser paga de:

- entre 01/fevereiro a 30/novembro ou
- por ocasião das férias (se solicitado pelo empregado).

A segunda parcela deverá ser paga:

- até dia 20 de dezembro de cada ano

A importância paga ao empregado a título de primeira parcela será deduzida do valor da segunda parcela do 13º a ser pago até 20/dezembro.

3 - CONTAGEM DOS AVOS

Ao contrário do cálculo feito para férias proporcionais, o Décimo Terceiro é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1 ° de janeiro a 14 de março, terá direito a 2/12 (dois doze avos) de 13 °. proporcional, pelo fato da fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias. Desta forma, o cálculo é feito mês a mês, observando sempre a fração igual ou superior a 15 dias.

Conforme previsto no Decreto 57155 de 03 de Novembro de 1965:

Artigo 1º - O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

Parágrafo único - A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15(quinze) dias de trabalho, será considerada como mês integral.

Para os funcionários admitidos até o dia 17 de janeiro, a contagem de avos será considerada até o mês de Dezembro (12). Para os funcionários admitidos a partir de 18 de janeiro, a contagem de avos como padrão será considerada até o mês que antecede o cálculo (Artigo 2º, *caput*, da Lei nº 4749/65), no entanto este entendimento não é ponto pacífico, existem legisladores que entendem que a contagem de avos, deve ser efetuada até o mês de pagamento, já outros entendem que deve ser considerado até o mês de Dezembro.

Para os empregados admitidos no curso do ano, o adiantamento corresponderá à metade de 1/12 (um doze) avos da remuneração por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias.

3.1 - AFASTAMENTOS E FALTAS INJUSTIFICADAS

3.1.1 - AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO - É o afastamento por motivo de doença ou outra incapacidade não decorrente de acidente do trabalho, estendendo-se o tratamento por mais de 15 dias, com suspensão do contrato de trabalho a partir do 16º dia.

Compete à empresa remunerar o empregado nos 15 (quinze) primeiros dias, assim como é responsável pelo pagamento do 13º salário até o 15º dia do afastamento e posterior retorno.

A partir do 16º dia até o retorno ao trabalho, a Previdência Social assume pagando o 13º salário em forma de abono anual.

Exemplo:

Empregado admitido em 08.02.99 ficou afastado do trabalho por motivo de auxílio-doença, no ano de 2006, de 03.04(16º dia de afastamento da atividade) até 27.05. Nesse caso, a empresa deverá calcular e quitar o 13º salário desse empregado proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo em que esteve afastado percebendo benefício previdenciário.

Assim, no caso, a empresa deverá computar 10/12 relativos ao 13º salário proporcional em 2006 dos quais:

a) 3/12 correspondem ao período de 01.01 a 02.04.2001 (anterior ao início do benefício previdenciário), e;

b) 7/12 relativos ao período de 28.05 a 31.12.2001 (posterior ao afastamento)

3.1.2 - ABONO ANUAL (13º SALÁRIO) A CARGO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (INSS).

O abono (ou 13º Salário), é pago pela Previdência Social aos segurados e dependentes que, durante o ano, tenham recebido aposentadoria, pensão por morte, auxílios acidente, doença ou reclusão. É apurado, no que couber, da mesma forma que a Gratificação Natalina (13º Salário) dos trabalhadores, com base no valor de renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano (Lei nº 8.213/91, art. 40).

Assim, no caso, mostrado no subitem anterior (3.1.1) o segurado receberá da Previdência Social:

- 2/12 correspondente ao período de 03.04.2001(16º dia do afastamento) a 27.05 (fim do afastamento).

3.1.3 - AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO - A Justiça do Trabalho entende que as faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para efeito de cálculo da gratificação natalina (13º salário). Este entendimento refletirá apenas no momento do pagamento total do 13º salário.

Para pagamento da primeira parcela do 13º salário procede-se normalmente, como demonstrado anteriormente no item Auxílio-Doença Previdenciário, ou seja, considerando-se na contagem do número de avos a que o empregado faz jus até os primeiros quinze dias do afastamento. Nesse caso, tendo em vista que o empregado recebera o abono anual da Previdência Social, conforme o subitem 3.1.2 deste manual, entende-se que a empresa deve apenas complementar o valor do 13º salário, calculando o como se contrato de trabalho não tivesse sido interrompido pelo acidente. Assim, o valor do abono anual pago pela Previdência Social mais o complemento a cargo da empresa devem corresponder ao valor integral do 13º Salário do empregado supracitado.

Exemplo:

Empregado tem um salário Mensal em dezembro de R\$ 1300.00 e esteve afastado de 26.06.2006 a 25.10.2006. Nessa hipótese a empresa deverá calcular e pagar o 13º salário desse empregado proporcionalmente aos períodos tidos como efetivamente trabalhados, antes e depois do lapso de tempo em que esteve afastado por acidente de trabalho, bem como pagar a diferença entre o efetivo valor do período de afastamento e o pago pela Previdência Social, que foi de R\$ 394,00.

De acordo com o exemplo supracitado, o cálculo do 13º Salário ficará da seguinte forma:

a) 6/12 Correspondente ao período de 01.01 a 25.06.2006

Logo $[(1.300,00 / 12) * 6] = R\$ 650,00$

b) 2/12 relativos ao período de 22.10 a 31.12

Logo $[(1.300,00 / 12) * 2] = R\$ 216,67$

c) 4/12 pertinentes ao afastamento de 26.06 a 21.10

Logo $[(1.300,00 / 12) * 4] = R\$ 433,33 - 394,00$ (valor pago p/ INSS) = R\$ 39,33

Valor Total a ser pago pela Empresa é igual a $(a+b+c)$, ou seja R\$ 906,00

Dessa forma o funcionário estará recebendo o valor Integral do 13º Salário a que teria direito sendo R\$ 906,00 da Empresa e R\$ 394,00 do INSS , totalizando assim os R\$ 1.300,00.

3.1.4 - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO - O empregado afastado para o serviço militar obrigatório faz jus ao 13º salário, correspondente ao período anterior e posterior (se houver) ao afastamento, ou seja, o período de ausência não é computado para fins do 13º salário. No caso de afastamento para prestação de Serviço Militar é exigível depósito mensal do FGTS correspondente ao período de afastamento, inclusive ao 13º salário pela sua totalidade.

Logo se o funcionário se afastou a partir de 25.02 retornando a empresa em 11.12, a empresa deverá computar somente 3/12 relativos ao 13º proporcional, dos quais:

- a) 2/12 correspondem ao período de 01.01 a 24.02 (anterior ao afastamento), e;
- b) 1/12 relativo ao período de 11 a 31.12 (posterior ao afastamento).

3.1.5 -SALÁRIO-MATERNIDADE - O salário-maternidade pago pela empresa ou equiparada, inclusive a parcela do 13º salário correspondente ao período da licença, poderá ser deduzido quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias devidas, exceto das destinadas a outras entidades e fundos. Para fins da dedução da parcela do 13º salário pago, proceder-se-á da seguinte forma:

Exemplo: Remuneração de R\$1.200,00 -

- a) a remuneração correspondente ao décimo terceiro salário deverá ser dividida por trinta – $\frac{R\$1.200,00}{30} = 40,00$;
- b) o resultado da operação descrita no item “a” deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do décimo terceiro – $R\$40,00 / 12 = 3,3333$;
- c) a parcela referente ao décimo terceiro salário proporcional ao período de licença maternidade corresponde ao produto da multiplicação do resultado da operação descrita no item “b” pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano – $R\$33,3333 \times 120 = R\$400,00$ (valor da dedução)

3.1.6 – ADMISSÃO NO ANO CORRENTE

3.1.6.1 - 1ª Parcela

Para os funcionários admitidos até o dia 17 de janeiro, a contagem de avos será considerada até o mês de Dezembro (12).

Para os funcionários admitidos a partir de 18 de janeiro, a contagem de avos como padrão será considerada até o mês que antecede o calculo (art.2º, *caput*, da Lei nº 4749/65), no entanto este entendimento não é ponto pacífico, existem legisladores que entendem que a contagem de avos deve ser efetuada até o mês de pagamento outros que deve ser considerado até o mês de Dezembro.

3.1.6.2 - 2ª Parcela

Na segunda parcela a contagem será efetuada até o mês de dezembro sendo 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias dentro do mês.

4 - BASE DE CÁLCULO

Para os funcionários mensalistas, horistas, diaristas, cálculo do décimo terceiro terá como base o salário mensal, já os funcionários comissionados e tarefeiros terão como base a média de comissões ou tarefas respectivamente.

4.1 - Encontrando a remuneração para cálculo do 13º Salário

4.1.1 - Funcionários com Salário Base

- Mensalista = Salário Contratual no mês de cálculo

- Horista = Salário Contratual multiplicado pela qtd de horas mensais cadastradas

(Ex. 220 se o funcionário trabalhar 44 semanais)

(180 se o funcionário trabalhar 36 semanais)

4.1.2 -Funcionários com Salário Base Variável

Para os funcionários comissionados e tarefeiros, o cálculo do décimo terceiro terá como base a média das parcelas recebidas mensalmente.

Comissionado = As comissões recebidas de janeiro ou mês de admissão até o mês que antecede o cálculo do 13º salário. (Mais o fixo se houver)

É importante observar que alguns sindicatos tem regras específicas para funcionários comissionados onde as convenções podem determinar que deva ser utilizada apenas os 3 últimos meses, ou até mesmo que deve ser calculado a maior média, e ser utilizada a que for maior.

Obs.: Entende se como funcionário comissionado aquele cuja parte principal da remuneração se refira a comissão, ou seja, a principal parte do seu salário é a comissão ainda que ele tenha um fixo o mesmo deverá ser a menor parte do ser salário mensal.

Caso o funcionário tenha um fixo, cuja parte principal seja o salário fixo, o mesmo deverá ser tratado como mensalista.

Tarefeiro = Deverá ser apurada a média das tarefas executadas de janeiro ou mês de admissão até o mês que antecede o cálculo do 13º, a quantidade encontrada deverá ser multiplicada pelo valor do salário tarefa Atual.

5 - MÉDIAS DE 13º SALÁRIO

5.1.1 - Médias na 1ª Parcela

Não existe nenhuma obrigação legal para que no pagamento da 1ª parcela, seja consideradas as variáveis no cálculo do 13º Salário, muitas empresas optam por não calcula-las, uma vez que todos os encargos só são calculados quando da parcela final.

Para as empresas que optam pelo pagamento da média de 13º salário na 1ª parcela, será apurada a média aritmética até o mês anterior ao Mês de calculo, assim se o cálculo for no mês de novembro a média dos valores será até o mês de outubro.

5.1.2 - Médias na 2ª Parcela

Diferente do adiantamento na 2ª parcela ou quando da rescisão do funcionário, por legislação, devem ser consideradas as médias no cálculo do 13º Salário.

5.2 - Calculando o 13º Salário com as Médias na 1ª e 2ª parcela

5.2.1 - Médias de Comissão¹ ou Valor

Um empregado comissionado recebe:

Mês	Comissões auferidas (R\$)
Janeiro	882.07
Fevereiro	647.81
Março	715.84
Abril	785.40
Maio	874.81
Junho	818.96
Julho	789.44
Agosto	847.32
Setembro	829.80
Outubro	743.55
Total até o mês anterior a 1ª	7.935,00
Novembro	1200.00
Total até o mês anterior a 2ª	9.135,00

Média Mensal para cálculo da 1ª Parcela: $7935.00 / 10$ (nº de meses até o mês que antecede o cálculo) = R\$ 793.50 Base para Cálculo

Cálculo da 1ª parcela (sem o fixo)

$$\mathbf{VP1} = [(793.50 / 12) * 6(\text{a metade da qtde de avos a que o funcionário tem direito})]$$

Valor da 1ª parcela de 13º Salário = 396.75

Cálculo da 1ª parcela (com fixo)

Imaginando que este mesmo funcionário tenha um fixo de R\$ 200.00 na 1ª parcela teremos:

$$\mathbf{VP1} = \{[(793.50 + 200.00(\text{fixo})) / 12] * 6(\text{a metade da qtde de avos a que o funcionário tem direito})\}$$

Valor da 1ª parcela de 13º Salário = 396.75

No cálculo da 2ª Parcela teremos:

$9135.00 / 11$ (nº de meses até o mês que antecede o cálculo) = R\$ 830.45 Base para Cálculo

Cálculo da 2ª parcela (sem o fixo)

$$\mathbf{VP2} = [(830.45 / 12) * 12(\text{qtde de avos a que o funcionário tem direito})]$$

Valor da 2ª parcela de 13º Salário = 830.45

Cálculo da 2ª parcela (com fixo)

Imaginando que este mesmo funcionário tenha um fixo de R\$ 200.00 na 1ª parcela teremos:

$$\mathbf{VP2} = \{[(830.45 + 200.00(\text{fixo})) / 12] * 12(\text{qtde de avos a que o funcionário tem direito})\}$$

Valor da 2ª parcela de 13º Salário = 1030.45

Importante ¹ - No caso do comissionado, deve se atentar as clausulas previstas na CCT

5.3 Média de Horas Extras / Média de Adicional Noturno²

Para cálculo da média de Horas deve se considerar a qtde de horas já convertida, ou seja, acrescida do seu percentual no caso da hora extra ou mutiplicada pelo percentual se for adicional noturno.

Mês	Hora Extra 50%	Hora Extra 70%	Ad. Noturno ² 30%
Janeiro	10	00	06
Fevereiro	00	00	06
Março	20	00	06
Abril	30	00	06
Maio	00	00	06
Junho	00	20	06
Julho	00	20	06
Agosto	00	20	06
Setembro	10	20	06
Outubro	15	00	00
Total de Horas até mês anterior	85	80	54
Total de Horas Convertidas	127.50	136.00	16.20
Novembro	25	10	18
Total de Horas até mês anterior	110	90	72
Total de Horas Convertidas	165	153	21.60

Importante ² - só deve ser calculado média de adicional noturno lançado em horas, caso seja usado evento de adicional noturno integral o mesmo deve ser lançado no 13º como integral, pagando a metade na 1ª e a outra na segunda.

Para efetuarmos os cálculos da média de horas já temos no quadro acima a qtde de horas de cada tipo de lançamento no entanto, temos que saber o salário hora do funcionário.

5.3.1 Encontrando o Salário Hora do funcionário

Mensalista = Salário Contratual dividido pelo horas mensais cadastradas

(Ex. 220 se o funcionário trabalhar 44 semanais)

(180 se o funcionário trabalhar 36 semanais)

Horista = Salário Contratual

5.3.2 Efetuando o cálculo da Média de Horas

Imaginando que o funcionário tenha um salário de R\$ 660.00 por mês

Sal. Hora = 660.00 / 220(horas cadastradas) = 3

Cálculo da 1ª parcela

VMH1 = [(127.50 + 136.00 + 16.20)/10] * 3.00 (Sal. Hora)

VMH1 = R\$ 83.91

VP1= [(Salario Mensal + VMH1)/12]*Qtde de Avos do Funcionario

$$VP1 = [(660.00 + 83.91) / 12] * 6$$

$$VP1 = 371.96$$

Valor da 1ª Parcela = R\$ 371.96

Cálculo da 2ª parcela

$$VMH2 = [(165.00 + 153.00 + 21.60) / 11] * 3.00 \text{ (Sal. Hora)}$$

$$VMH2 = R\$ 92.62$$

$$VP2 = [(\text{Salário Mensal} + VMH2) / 12] * \text{Qtde de Avos do Funcionário}$$

$$VP2 = [(660.00 + 92.62) / 12] * 12$$

$$VP2 = R\$ 752.62$$

Valor da 2ª Parcela = R\$ 752.62

5.4 Situações especiais para incorporar a média

Existem situações onde pode existir valor de salário variável lançado no mês e o mesmo não entrar para o cálculo de média, essa situação ocorrerá quando o funcionário estiver no mês de início ou retorno do afastamento e tiver menos de 15 dias trabalhados no mês.

Ex. Funcionário retornou de afastamento no dia 20 de determinado mês, este mês será pago pela Previdência Social, logo não entrará para contagem de avos, no entanto o funcionário efetuou 10 horas extras no mês. Perg.: Considerá-las ou não?

Não existe nenhuma legislação que determine que se considere ou não estas horas ou valor, existem legisladores e empresas de consultoria que instruem que seja considerado o que for mais benéfico ao funcionário, no entanto não podemos dentro de uma mesma realidade, termos “dois pesos e duas medidas”, ou seja, para um funcionário considerar e para outro não, logo ao iniciar os cálculos de 13º decidiremos qual caminho tomar considerar ou não, lembrando apenas que esta regra só terá efeito para os funcionários que estão iniciando ou retornando do afastamento e tem menos de 15 dias trabalhados.

6- Pagamento do Complemento

6.1 prazo para pagamento

O pagamento da 2ª Parcela do 13º Salário deve ser efetuado até o dia 20 de dezembro do ano corrente, sendo assim, não temos ainda o valor do salário variável referente ao mês de dezembro.

O complemento referente ao salário variável do 13º salário deverá ser pago junto com a folha de pagamento de dezembro até o quinto dia útil do mês de janeiro.

6.2 Calculando o Complemento

Para efetuarmos o cálculo do complemento do funcionário devemos recalculá-lo o 13º salário do mesmo como se ainda não o tivéssemos calculado, para tanto devemos recalculá-lo toda a parte de Salário variável até o mês de Dezembro, ou seja as Comissões, Valores e as horas extras e adicionais noturno.

No exemplo a seguir utilizaremos apenas as variáveis em horas

Mês	Hora Extra 50%	Hora Extra 70%	Ad. Noturno ² 30%
Janeiro	10	00	06
Fevereiro	00	00	06
Março	20	00	06
Abril	30	00	06
Maio	00	00	06
Junho	00	20	06
Julho	00	20	06
Agosto	00	20	06
Setembro	10	20	06
Outubro	15	00	00
Novembro	25	10	18
Total de Horas até mês anterior	110	90	72
Total de Horas Convertidas	165	153	21.60
Dezembro	60	40	26
Total de Horas em Dezembro	170	130	98
Total de Horas Convertidas	255	221	29.40

Cálculo da 2ª parcela

$$\underline{VMH2} = [(165.00 + 153.00 + 21.60)/11] * 3.00 \text{ (Sal. Hora)}$$

$$\underline{VMH2} = R\$ 92.62$$

$$VP2 = [(\text{Salario Mensal} + VMH2 + VMC2 + VMV2)/12] * \text{Qtde de Avos do Funcionario}$$

$$VP2 = [(660.00 + 92.62)/12] * 12$$

$$VP2 = R\$ 752.62$$

$$Vmhc = [(255 + 221 + 29.40)/12] * 3 \text{ (Sal. Hora Atual)}$$

$$Vmhc = 126.35$$

$$VC13 = \{[(\text{Salario Base Atual} + VMHC + VMCC + VMVC)/12] * \text{Avos 13 Salario}\} - VP2$$

Onde:

VC13 = Valor do Complemento do 13º

VMHC = Valor da Media de Horas no Complemento

VMCC = Valor da Media de Comissão no Complemento

VMVC = Valor da Media de Valor no Complemento

VP2 = Valor da 2ª Parcela de 13º Salário

$$VC13 = \{[(660.00 + 126.35 + 0 + 0)/12] * 12\} - 752.62$$

$$VC13 = 33.73$$

Importante o valor do Complemento poderá ser negativo, neste caso será descontado do funcionário.

7 - ENCARGOS SOCIAIS

7.1 -INSS - na 1ª parcela do 13º salário, não há incidência do INSS. Já na 2ª parcela teremos a incidência do INSS, no valor total pago de 13º salário, ou seja, referente a soma do pagamento da 1ª e da 2ª parcela. Pagamento até o dia 20/12.

7.2 - FGTS - incidirá sobre o valor pago, tanto da 1ª quanto da 2ª parcela , efetivamente, pelo regime de competência, ou seja, se o pagamento da primeira parcela ocorrer em novembro, o FGTS deverá ser recolhido até o dia 07 de dezembro, junto com a folha de pagamento e o da 2ª parcela até o dia 07 de janeiro.

Se a primeira parcela for paga por ocasião das férias, o FGTS deve ser recolhido no mês subsequente.

7.3 -IRRF - Sobre a 1ª parcela do 13º salário, não há incidência do IRRF. Já na 2ª parcela teremos a incidência do IR, no valor total pago de 13º salário, ou seja, referente a soma do pagamento da 1ª e da 2ª parcela. Pagamento até o 10ª do mês subsequente , ou seja , 10 de janeiro.

7.3.1 Desconto da Pensão Alimentícia - Convencionalmente a pensão alimentícia sobre o 13º salário deveria ser calculada apenas na parcela final ou seja rescisão ou 2ª Parcela, uma vez que a 1ª parcela tem características de adiantamento, lembrando também que a pensão alimentícia é dedutível para IR e utiliza o valor de INSS 13º salário para o cálculo, que somente ocorrem na parcela final. Contudo caso alguém queira descontar será necessário 2 eventos:

- **Pensão alimentícia** - desconto que na 1ª parcela será um desconto simples sem nenhuma incidência e será lançado com o valor desejado ou metade do que seria devido e na 2ª parcela será lançado com o valor integral e com a base de dedução para IR 13º Salario

- **Adiantamento de Pensão** que será um “crédito” para o funcionário e somente sairá se for o pagto da 2ª parcela ou Rescisão.

CAPÍTULO 3 – RESCISÃO CONTRATUAL

Apreciações Gerais :

A relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre.

Considerando que na relação de trabalho e empregado tende sempre a ser parte que menos conhece seus direitos, pois o empregador, pôr deter o poder econômico, tem como manter profissionais a assessorá-lo e portanto mantendo-o ciente de seus direitos, a legislação assegura que, no ato da formalização da ruptura do contrato de trabalho com mais de um ano de vigência, o Ministério do Trabalho e Emprego ou sindicatos de classe, obrigatoriamente, assistam às partes no ato do pagamento das verbas rescisórias, de forma que todos os direitos sejam resguardados.

O Significado da extinção do contrato de trabalho transcende o interesse individual das partes e tem reflexos que se põem numa dimensão social. Está em jogo aqui o interesse não só do empregado e do empregador , mas de toda a sociedade, cuja vida econômica não pode prosperar com o desemprego.

A extinção do contrato põe em jogo não só as diferentes formas com que se efetivará mas, uma diversidade de institutos Jurídicos, alguns destinados á reparação econômica dos seus efeitos, outros voltados diretamente para a devolução do emprego do qual o empregado foi afastado irregular e ilegalmente.

DAS FORMAS DE EXTINÇÃO:

A teoria da Extinção dos contratos de trabalho compreende o estudo das suas diferentes formas, que podem ser alinhadas da seguinte maneira.

- a) Extinção por decisão do empregador: Dispensa do empregado;
- b) Extinção por decisões do empregado: demissão dispensa indireta e aposentadoria;
- c) Extinção por desaparecimento dos sujeitos: Morte do Empregado, Morte do Empregador pessoa Física e da Extinção da empresa;
- d) Extinção do contrato a prazo pelo decurso do prazo fixado ou por dispensa do empregado no curso do vínculo jurídico.

Nota-se que o abandono de empregado deveria ser incluído entre as formas de extinção do contrato por decisão do empregado, porém nossa lei (CLT art. 482) o inclui como uma das formas de dispensa por justa causa.

DISPENSA DO EMPREGADO

Um dos temas de maior importância para o direito do trabalho é a dispensa do empregado, pelo seu significado para o trabalhador, pelas conseqüências econômicas que podem projetar – se sobre este e sua família e pelos reflexos sociais que o problema do desemprego poderá lhe trazer.

TIPOS DE RESCISÕES

Há sete (7) tipos de rescisão:

1 - **a rescisão com ou sem justa causa (CLT, art. 482)**, aquela fundada em causa pertinente á esfera do trabalhador, quase sempre uma ação ou omissão passível de comprometer a disciplina.

2 - **a rescisão obstativa**, destinada a impedir ou fraudar a aquisição de um direito que se realizaria caso o empregado permanecesse no serviço, como as dispensas que antecedem a um reajustamento salarial.

3 - **a rescisão indireta (CLT art. 483)**, que é a ruptura do contrato de trabalho pelo empregado diante da justa causa do empregador.

4 - **rescisão individual, de um empregado**, ou, embora no mesmo ato e de diversos empregados, por causas diferentes em relação a cada um dos despedidos.

5 - **rescisão coletiva**, de mais de um empregados, por único motivo igual para todos, quase sempre razões de ordem objetiva da empresa, como problemas econômicos, financeiros e técnicos.

6 - **Dispensa arbitrária (CF , art. 7º I)**, ainda não regulamentada pela legislação

7 - **Desligamento voluntário** previsto pela lei 9.468 de 10. 07. 1997. para servidores civis do poder Executivo Federal da Administração direta, autárquica e fundacional.

VERIFICAÇÕES PRÉVIAS Á RESCISÃO

De acordo com a Constituição Federal (Art. 7º I), a relação de emprego é protegida contra a dispensas arbitrárias ou sem justa causa. O artigo 10 I do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias declara que essa proteção, enquanto não for elaborada lei complementar que a regule, consistirá no pagamento de um acréscimo de 40% sobre o valor dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a que o empregado tem direito, percentual este hoje acrescido de 10%. Por outro lado, há estabilidades especiais, impeditivas da dispensa sem justa causa, que são examinadas em separado. A constituição veda, entretanto, a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção sindical, da gestante e do dirigente da CIPA.

Com isso, é importante para o empregador, antes de dispensar, ver se houve ou não esses pressupostos que influirão nos direitos do empregado, e no procedimento ulterior do empregador. Deve ver se o empregado é estável e verificar se a dispensa é arbitrária ou sem justa causa.

A Estabilidade relaciona-se com a dispensa porque, sendo estável o empregado, só poderá ter o seu contrato rescindido por justa causa ou por força maior, sendo nula a dispensa fora desses casos e irregular, mesmo nessas hipóteses, sem a observância de exigências formais previstas para algumas situações de estabilidade embora não para todas.

A Justa causa atua de dois modos em função da dispensa. Em se tratando de empregado estável, é fator autorizante da ruptura contratual.

Em se tratando de empregado sem estabilidade, prejudicará o direito de reparações econômicas a que tem direito, prejudicará o direito de reparações econômicas a que tem direito o empregado despedido imotivadamente.

Relacionamos alguns casos mais genéricos com relação as estabilidade.

Estabilidade da mulher gestante (Previsto pelo ADCT. ART. 10):

Esta modalidade de estabilidade, deverá ser obrigatoriamente respeitada, pelo princípio da proteção do trabalho da mulher. A mulher gestante possui estabilidade de emprego e salário desde a sua confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Lógico que, quando falamos de emprego e salário, estamos falando que, a mulher gestante não poderá ser dispensada de seu emprego, não sendo portanto de caráter indenizatório seus salários.

DA ESTABILIDADE DA MULHER GESTANTE NO PERÍODO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Conforme Orientação Jurisprudencial 196 do TST, a mulher que dentro do período de experiência, comprovar sua gestação, não terá nenhuma estabilidade, pois o contrato de experiência, cuja finalidade é o conhecimento entre as partes e, o mesmo tendo um prazo inicial e um prazo findo, não assegura nenhuma estabilidade, desde de que, a dispensa da mulher gestante ocorra pelo motivo de “Término de Contrato, cod. 04”, pois se a mesma for dispensada antes do término de contrato de trabalho por prazo determinado, e ou depois de expirado o prazo, a mesma se enquadra nos requisitos da supra lei ADCT-ART.10 possuindo todos os direitos inerentes a estabilidade.

A estabilidade da mulher gestante, jamais poderá ser confundida com o período de benefício Previdenciário de Auxílio à Maternidade, que este corresponde a 120 dias.

ESTABILIDADE DO EMPREGADO QUE SOFREU ACIDENTE DO TRABALHO – LEI 8.213/ 91 ART. 118 .

Conforme a lei acima discriminada, o empregado que sofre acidente de trabalho possui estabilidade provisória de doze meses de manutenção de seu contrato de trabalho, após o retorno de sua alta médica, independente dele ter recebido o benefício ou não.

Isto quer dizer que, o empregado que possui acidente de trabalho, não poderá se desligar do contrato de trabalho sem justa causa e ou dispensa arbitrária, por 12 meses após o retorno do afastamento do Benefício de Acidente de Trabalho, pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) após os primeiros 15 dias, isto é após o décimo sexto dia do afastamento do empregado acidentado, o empregado inicia a contagem de sua estabilidade.

Também não é de caráter Indenizatório, isto é o empregador não poderá dispensar o seu empregado após o retorno ao trabalho, pois a sua estabilidade tem força para manter o seu emprego e o seu salário, todavia no caso, se o empregador indeniza o seu empregado o período de 12 meses de sua estabilidade, estará infringindo a Lei 8.213/91 art. 118, pois o mesmo também terá a estabilidade de seu emprego.

ESTABILIDADE EMPREGADO MEMBRO DA CIPA – ADCT ART. 10 , inc.II - a

O art. 164 da CLT estabelece que na composição da CIPA deverão estar representantes dos empregados e dos empregadores , onde o parágrafo 1º desse mesmo artigo menciona tais representantes os titulares e suplentes , serão por eles designados, sendo que o mandato dos membros eleitos da CIPA, terá a duração de 1 (um) ano, permitida a sua reeleição.

Quanto à estabilidade, são a estes empregados eleitos para participarem da CIPA (titulares e suplentes) que ADCT10, inc.II - a, estabelece que não podem serem demitidos sem justa causa e ou arbitrariamente, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.

Muito se discute quanto a terem os suplentes à mesma garantia de emprego dos membros titulares. O TST através do item I da Súmula 339, que teve nova redação pela incorporação das orientações Jurisprudenciais 25 e 329 do SDI-I que , cristalizou o entendimento que, os Suplentes também gozam de estabilidade e de garantia de emprego.

ESTABILIDADE DO MILITAR - Lei 4.072/62 – O empregado que, for engajado a prestação de serviço militar obrigatório não poderá ser dispensado sem justa causa, pois o mesmo goza de estabilidade prevista em Lei, durante o período de seu afastamento militar. De acordo com o Enunciado 463 do TST – com o seguinte texto, “para efeito de indenização e estabilidade, conta –se o tempo em que o empregado esteve afastado, em serviço militar obrigatório , mesmo anteriormente a Lei 4.072/62”.

DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA .

Noções introdutórias

A – CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO - A continuidade da relação de emprego é um dos objetivos maiores do direito do trabalho como expressão da idéia de segurança, aspirada por todos, comprometida sempre que o emprego do trabalhador é atingido pela dispensa.

È possível dizer que a dispensa é um mal que deve ser evitado sempre que possível, daí as medidas de proteção da relação de emprego, em maior ou menor grau, adotadas pelos sistemas jurídicos.

De que modo deve ser prestada eficaz proteção ao trabalhador contra a despedida? Essa fascinante questão envolve o problema já examinado da estabilidade no emprego, além de outras medidas. Compreende, também o estudo das demais técnicas destinadas a dificultar ou dar certa ordem às dispensas, principalmente as coletivas.

DISPENSA ARBITRÁRIA E JUSTA CAUSA

Dispensa arbitrária e justa causa são qualificações diferentes, porque não seria lógico o legislador utilizar-se de duas expressões para designar um só conceito, portanto, têm significados não coincidentes.

Ficando, por ora apenas nos estudos iniciais e que devem ser completados com a lei ordinária, é possível concluir que, enquanto a dispensa arbitrária é qualificação do ato praticado pelo empregador, justa causa, ao contrário, o é da ação ou omissão do trabalhador. A arbitrariedade daquele. A justa causa é deste.

Arbitrária seria, por exemplo, a despedida sem a observância de um procedimento que a lei complementar pode traçar para as situações em que, em razão de crise econômica a empresa se vê diante da necessidade de se desfazer de muitos empregados. È comum, em outros países, uma série de exigências da lei ou das convenções coletivas para que a dispensa se legitime, com a prévia apresentação de um plano de dispensas pelo empregador, a rigorosa observância de uma ordem preferencial de dispensas de modo a preservar os trabalhadores com maior antigüidade ou idade, a negociação com o sindicato etc...

AVISO PRÉVIO

Como os contratos de trabalho podem ser encerrados a qualquer época, sem justificativa, o legislador, no intuito de evitar prejuízos às partes, instituiu a figura do AVISO PRÉVIO, de forma que o empregado tenha tempo de procurar outra colocação no mercado de trabalho enquanto não se efetiva o término do contrato de trabalho. Da mesma forma, proporcionar ao empregador tempo para procurar outro empregado, evitando assim a interrupção do trabalho.

A Falta de cumprimento do aviso prévio implica o pagamento de seu valor, o que minimiza o prejuízo pelo não cumprimento.

DEFINIÇÃO E CONTAGEM: De acordo com a Instrução Normativa 03/2002 art. 18 - O prazo da contagem do Aviso Prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação por escrito, que esta deverá ser formalizada por escrito.

Aviso Prévio é a notificação que, na relação de emprego, uma das partes confere á outra, comunicando a cessação do contrato de trabalho por prazo INDETERMINADO.

CONCESSÃO:

O AVISO PRÉVIO deve ser concedido por escrito em 3 vias, permanecendo uma em poder do empregado, outra em poder do empregador e a terceira anexada ao recibo de quitação das parcelas devidas. È aconselhável que a entrega da comunicação do aviso prévio, por qualquer das partes, seja realizada perante duas testemunhas, pois, na hipótese de uma das partes se negar a dar ciência na cópia da outra, a assinatura poderá ser aposta pelas testemunhas.

TIPOS DE AVISO PRÉVIO:

AVISO PRÉVIO TRABALHADO: Vimos que o Aviso Prévio Trabalhado é uma comunicação com pelo menos 30 dias de antecedência de que o contrato de trabalho será rescindido, terminando. Pelo empregador ao dispensar o empregado, pelo empregado ao pedir sua dispensa.

Para que tenha sido cumprido o dispositivo legal da concessão do Aviso Prévio, necessário que a comunicação ocorra com antecedência de 30 dias, continuando o empregado a trabalhar na empresa.

Em outras palavras, a parte que rescindiu o contrato, ao comunicar a outra com antecedência de 30 dias, estará concedendo o aviso Prévio à outra. O Aviso Prévio é sempre formalizado por escrito, também com a opção da redução das 2 horas diárias e ou a compensação pelos 7 dias corridos de abono pelo empregador.

Para caracterizar o Aviso Prévio Trabalhado, o empregado manifesta a sua vontade em qual a opção de seu cumprimento, isto é cumprindo jornada de trabalho, de acordo com a sua opção, até o encerramento do respectivo prazo estabelecido.

AVISO PRÉVIO INDENIZADO

A ausência do Aviso Prévio com antecedência de pelo menos 30 dias, leva ao pagamento do valor correspondente como penalidade conforme reza no artigo 487 da CLT “A falta do Aviso Prévio por parte do empregador dará o direito ao empregado aos salários correspondentes ao respectivo prazo do aviso, garantindo a integração desse período no seu tempo de serviço.

A falta de Aviso Prévio por parte do empregado dará o direito ao empregador a descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”.

Esta modalidade se classificou em Aviso Prévio Indenizado. Se a parte que pretende rescindir o contrato de trabalho comunicou com antecedência, não foi concedido o aviso prévio, devendo indenizar a outra no valor correspondente, ainda que o Aviso Prévio fora cumprido parcialmente.

De acordo com a Instrução Normativa 03 /2002 do M.T.E. estabelece que, o aviso Prévio Indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Determina o imediato desligamento do empregado de sua função habitual. Neste caso a empresa efetua o pagamento da parcela correspondente ao período do aviso prévio.

O aviso prévio indenizado poderá ocorrer em duas hipóteses:

a) quando o empregado opta por rescindir seu contrato de trabalho demitindo-se e se recusa a cumprir o aviso prévio trabalhando, sendo-lhe descontado, pelo empregador, o valor correspondente, das verbas rescisórias;

b) quando o empregador dispensa o empregado, sem justa causa, determinando a este que não se faz necessário seu trabalho durante o período do aviso prévio, indenizando-lhe o valor correspondente (modelo). Nesta hipótese, o período deverá ser computado como tempo de serviço, gerando direito ao recebimento, por conseguinte, e na maioria das vezes, de mais 1/12 de 13º salário e 1/12 de férias proporcionais.

REMUNERAÇÃO DEVIDA

A CLT, art. 487, §§1º e 2º determina que a falta do aviso prévio por parte do empregador, nas rescisões sem justa causa, dá ao empregado o direito de receber os salários correspondentes ao período do aviso e, se em casos de pedido de demissão o trabalhador se recusar a cumprir o aviso, o empregador, por sua vez, terá o direito de descontar deste os salários do mesmo período.

Entretanto, apesar do § 1º do artigo 487 da CLT determinar o montante desta indenização como sendo o salário do período (trinta dias), é pacífico o entendimento de que também os proventos variáveis (horas extras, gratificações habituais, adicionais, etc.) deverão ser adicionados ao salário contratual para fins de obtenção da base de cálculo do aviso indenizado.

Com referência às horas extras habituais, inclusive, o Enunciado n. 94 do TST, aprovado pela Resolução Administrativa n. 80 em 25.06.1980, já determinava sua integração ao aviso indenizado, o que veio a ser confirmado e adotado definitivamente pela Lei n. 10.218, de 11.04.2001, ao acrescentar o § 5º ao referido artigo 487.

AVISO PRÉVIO INDENIZADO - CÔMPUTO DO PERÍODO

Possuindo o empregado tempo de serviço em relação a um mesmo empregador, igual ou inferior a um ano e vindo a ocorrer sua rescisão contratual, de forma que a projeção do aviso prévio indenizado faça com que o mesmo complete mais de um ano de serviço, não é pacífico o entendimento sobre a obrigatoriedade ou não de ser efetuada a homologação rescisória, face a inexistência de legislação específica a respeito.

Existe, entretanto, corrente doutrinária jurisprudência dominante no sentido de que uma vez sendo o período de aviso prévio indenizado contado como tempo de serviço do empregado para toda e qualquer finalidade, assim também o seria para fins homologatórios, devendo, por conseguinte, obrigar-se o empregador a tal procedimento – CLT,art.487.

Existe, inclusive, nesse mesmo sentido, a Ementa n. 3 da Instrução de Serviço SRT n. 1/99, com os seguintes dizeres: “Por ser considerado tempo de serviço para todos os fins, será computado, também, para efeito de completar 1 (um) ano de serviço do empregado, devendo, nesse caso, ocorrer necessariamente a homologação prevista no § 1º do art. 477 da CLT (Ref.: Parecer SRT de 20/08/98).

AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA

O denominado Aviso Prévio Cumprido em casa , onde o empregado não presta serviço durante o período do aviso prévio por decisão do empregador ou por acordo entre as partes. Aguarda 30 dias de vigência do aviso prévio em casa e o prazo para pagamento das verbas rescisórias e a homologação (no caso de empregado com mais de um ano de trabalho para que este empregador) como se fosse aviso prévio trabalhado.

Conforme Instrução Normativa 03 do M.T.E. - em respeito as modalidades de cumprimento de aviso Prévio , vem elucidar o caso da seguinte forma.

O empregador que, resolver dispensar o seu empregado, deverá conceder o prazo do aviso prévio trabalhado e ou indenizado, pois o Aviso Prévio cumprido em casa equipara-se ao aviso prévio Indenizado, respeitando os mesmos conceitos e os mesmos prazos para pagamento.

“Aviso Prévio cumprido em casa. Verbas Rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10 dia da notificação da demissão (CLT art. 477)”.

MODELOS DE AVISO PRÉVIO

A título de ilustração, apresentamos a seguir modelos de aviso prévio concedido pelo empregador e pelo empregado.

DO AVISO PRÉVIO DADO PELO EMPREGADOR

Sr.(a)

CTPS noSérie.....

Pelo presente, vimos comunicar-lhe que após decorridos 30 dias, V. As. Ficará dispensado (a) da prestação de serviços relativos ao seu contrato de trabalho , tendo em vista que os mesmos não são mais necessário para a empresa.

Durante o referido prazo V.A terá direito a redução de sua jornada de trabalho em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral, em conformidade com o disposto do artigo 488 da CLT.

Outrossim, V.Sa. poderá optar por trabalhar sem a redução das duas horas diárias podendo, em consequência, faltar ao serviço por 7 dias corridos, sem prejuízo da remuneração que lhe for devida, de acordo com o estabelecido na Lei 7.093 de 25.04.83.

_____, de _____ de _____

(Local e data)

Assinatura do empregado:

Ciente do empregador :

Nota importante: Neste modelo o aviso prévio esta prevendo as 2 modalidades de cumprimento do aviso prévio, (Trabalhado com a redução das 2 horas diárias e ou a compensação de 7 dias) Mas todavia se caso não houver previsão da opção do cumprimento do Aviso Prévio pelo empregado, o Aviso Prévio, logo se tornará INDENIZADO, portanto, quando nós realizarmos um aviso prévio para o nosso empregado, devemos sempre manifestar qual a opção encontrada pelo empregado ao cumprimento de seu aviso prévio, para que não caracterize a INDENIZAÇÃO DO MESMO.

DO AVISO PRÉVIO DADO PELO EMPREGADO

(Local e Data)

A _____

(Nome empresa)

Prezados Senhores

Tem a presente à finalidade de solicitar o meu desligamento do quadro de funcionários dessa empresa, após o decurso de 30 dias.

Agradecendo, antecipadamente, a atendimento ao solicitado, subscrevo-me.

Atenciosamente,

Ass. do Empregado:

Ass. do Empregador :

Nota Importante: Também saliento que, a modalidade de aviso prévio por iniciativa do empregado sempre deverá ser escrita a próprio punho pelo empregado. Para não se caracterizar uma coação para a despedida do empregado. Todavia neste caso, este modelo é tão somente para o nosso estudo, mas, o ideal é que, o empregado ao pedir o seu desligamento da empresa (demissão) faça o seu pedido de forma simples e clara, sempre manuscrito a próprio punho, se caso o empregado for analfabeto, o mesmo deverá ser formalizada na presença de 2 testemunhas.

REMUNERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

O valor do Aviso Prévio é apurado em conformidade com os salários, sendo eles, a remuneração auferida pelo empregado durante o período vigente do contrato de trabalho, somado a média de comissões, adicionais de insalubridade, periculosidade, adicional noturno e outros recebimentos e ou vantagens percebidas pelo empregado.

Desta forma que a base de cálculo do aviso prévio não corresponde tão somente ao salário base, mas sim o salário mensal recebida pelo empregado. A indenização tem por objetivo compensar, recompor, substituir ou ressarcir o inadimplemento de outras obrigações, ou pelo prejuízo ocasionado.

INTEGRAÇÃO DE COMISSÕES, GRATIFICAÇÕES, HORAS EXTRAS NO AVISO PRÉVIO

As comissões integram o cálculo do aviso prévio pela média dos últimos 12 meses (soma –se os últimos 12 meses de comissões dividindo –se por 12 = as médias de comissões para a integração do aviso prévio).

Apurada a média das comissões, basta soma–lãs ao salário do empregado que se terá o valor da remuneração mensal de 30 dias , que teve sua redação que, corresponde ao valor do aviso prévio que também corresponde a 30 dias no mínimo.

INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - O tribunal Superior através da Súmula 94, havia consubstanciado o entendimento de que o valor das horas extras habituais integrava o salário para cálculo do aviso Prévio indenizado.

No caso de prestação de horas extras durante pelo menos 1 ano , mesmo que tenha o empregado ,nos termos do entendimento consubstanciado pela Sumula 291 do TST, integrando a remuneração mensal, a integração também é utilizada para pagamento do aviso prévio indenizado.

A FORMULA É BEM SIMPLES:

- a) Verifica –se através dos recibos ou de pagamento, dos últimos 12 meses, todas as horas extras realizadas;
- b) Despreza–se o valor e soma–se somente o número de todas as horas extras constantes nos recibos ou folhas de pagamento;
- c) A média obtida divide-se pelo número total das horas extras encontrada, por 12, levando a referida equação á apuração da média das horas extras em número;
- d) Para integrar a média do número de horas extras encontradas, a remuneração, basta transformá-la em valor, utilizando –se do salário do mês da rescisão contratual;
- e) Os parâmetros para apuração de seu valor são os mesmos das horas extras, com adicional constitucional de pelo menos 50% da hora normal.

Apurado o número da média de horas extras e seu valor, basta integrá-lo para a apuração do aviso prévio (salário fixo) + (médias de horas extras)= Remuneração de 30 dias de aviso prévio. O DSR sobre as horas extras repercute da mesma forma.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Nos contratos por prazo determinado não é exigido o aviso prévio uma vez que as partes contratantes tem ajustado, desde a data de celebração do contrato, o dia em que a relação empregatícia se extinguirá.

Entretanto, quando o contrato contiver cláusula que permita a qualquer das partes rescindi-lo antes do prazo fixado para a sua terminação, e sendo exercido esse direito, será ele considerado como de prazo indeterminado, e neste caso exigido o AVISO PRÉVIO.

Nessa Hipótese, ainda que haja cláusula dispondo sobre a inaplicabilidade do aviso prévio, este será devido, pois a inserção de cláusula assecuratória de direito recíproco

de rescisão antecipada dá ao contrato de trabalho por prazo determinado o caráter de indeterminado.

Concessão - Prazo Mínimo de Duração e Termo Inicial

O aviso prévio somente será devido em se tratando da rescisão de contratos por prazo indeterminado, hipótese, portanto, em que à parte (empregador ou empregado), pretendendo rescindir o contrato de trabalho sem justo motivo, deverá avisar a outra de sua resolução – aviso prévio – com a antecedência mínima de trinta dias, ainda que se tratando de empregado semanalista, diarista ou horista.

Regra geral, portanto, a duração do aviso prévio será de trinta dias corridos, independentemente da modalidade ajustada como periodicidade para pagamento dos salários, como por exemplo: os empregados quinzenalistas, semanalistas, diaristas e horistas. Cumpre ao empregador observar, entretanto, o documento coletivo da categoria, verificando se o mesmo estabelece prazo superior a trinta dias para a duração do aviso prévio, o que, existindo, deverá ser observado.

O período de aviso prévio inicia-se á partir do dia seguinte ao da efetiva notificação da parte, ou seja, no dia em que for concedido, tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Há, entretanto, algumas considerações a serem observadas pelo empregador, quais sejam:

- 1) O formulário de aviso prévio deverá ser claro com relação ao prazo do aviso prévio, contendo as datas de início e término, a modalidade escolhida (trabalhado ou indenizado) e, se trabalhado, e em se tratando de dispensa sem justa causa pelo empregador, a opção efetuada pelo empregado referente à redução da jornada no respectivo período;
- 2) Segundo a regra geral, o início do aviso prévio será exatamente o dia seguinte da notificação efetuada à parte contrária, mas, em se tratando de dispensa imotivada pelo empregador, e optando, portanto, o empregado pela redução de sua jornada diária em duas horas, deverá ser observado que, caso a notificação ocorra no final do expediente, dada a impossibilidade de usufruir o trabalhador da opção pretendida, o início do aviso prévio deverá ocorrer no dia posterior, e não no dia exato da notificação;
- 3) Em se tratando de aviso prévio indenizado pelo empregador, também não poderá ser considerado como início a data da notificação, posto que para tanto, deverá se encontrar o empregado trabalhando. Ora, o último dia trabalhado não pode ser coincidente com o primeiro dia de aviso indenizado. O termo inicial, portanto, será o dia imediatamente posterior, ainda que não útil (domingos e/ou feriados, por exemplo).

SIMULTANEIDADE COM AS FÉRIAS:

A empresa que rescindir o contrato de trabalho de empregado, sem justa causa, não pode fazer coincidir o período do aviso prévio com as férias não gozadas em época anterior.

As férias e o aviso prévio são direitos distintos a que o empregado faz jus. Assim sendo, os mesmos não podem ser concedidos simultaneamente.

INTERRUPÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Em caso de auxílio doença em virtude de enfermidade ou de acidente do trabalho, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo deste benefício.

Contudo, segundo alguns doutrinadores, a suspensão do contrato de trabalho somente se efetiva a partir da data de percepção do Benefício pela Previdência Social.

Isto porque, durante os primeiros quinze dias do afastamento, a remuneração corre inteiramente por conta do empregador, ficando, assim interrompido o contrato e não suspenso durante esse período.

Assim sendo, se no curso do aviso prévio o empregado se afasta por motivo de doença ou acidente de trabalho, os 15 primeiros dias serão computados normalmente e na fluência do aviso, ficando suspensa a contagem do mesmo a partir do 16º dia do afastamento, quando for o caso.

EXEMPLIFICANDO: Suponhamos que uma empresa conceda aviso prévio de 30 dias a determinado empregado, e este adoença no 15º dia. Neste caso, considerando que a empresa lhe pagará os primeiros 15 dias do afastamento, a fluência do aviso prévio continuará normalmente, extinguindo-se a relação de emprego ao final do decurso dos 30 dias.

Cabe ressaltar que havendo a concessão do benefício por incapacidade, apenas de não haver interrupção da contagem do aviso prévio, a rescisão do contrato somente poderá se efetivar após a alta do empregado afastado pela Previdência Social.

O Empregado que sofre acidente do Trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independente de percepção de auxílio acidente.

Assim, o afastamento por motivo de acidente do trabalho poderá gerar os seguintes efeitos no curso do aviso prévio:

a) Afastamento inferior a 15 dias:

O aviso prévio transcorre normalmente pois não houve a concessão do benefício Previdenciário, assim sendo não há de que se falar em estabilidade.

b) Afastamento superior a 15 dias:

1º Hipótese: Se o prazo do aviso prévio se extinguir dentro dos quinze dias de afastamento, procede-se à rescisão na data prevista para o término do aviso, pois a estabilidade não foi alcançada na vigência do contrato de trabalho.

2º Hipótese: Se o aviso prévio não se completa nos primeiros 15 dias de afastamento, o mesmo deverá ser reconsiderado em virtude da estabilidade assegurada ao empregado.

O Entendimento mencionado na 2º Hipótese da letra “b” não é unânime pois há entendimentos de que, com a concessão do aviso prévio, o contrato de trabalho fica com o prazo determinado para se extinguir, e em assim sendo, não produzirá efeitos à estabilidade superveniente no seu curso.

JURISPRIDÊNCIA - Os Tribunais do Trabalho vêm dando entendimento de que, nos casos de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho durante o prazo do aviso prévio se interrompe, reiniciando-se somente após a alta concedida pela Previdência Social.

REDUÇÃO DA JORNADA

Se a iniciativa da Rescisão do contrato partir do empregador, a jornada de trabalho do empregado, durante o curso do aviso prévio, será reduzida em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

A legislação vigente não define o momento da redução na jornada de trabalho, assim sendo poderá a mesma ser convencionada pelas partes.

A não concessão da redução da jornada de trabalho torna nulo o aviso prévio assim sendo concedido, cabendo ao empregado o direito de pleitear o aviso prévio de forma indenizada, como se o mesmo não tivesse sido concedido.

RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O empregado que for dispensado sem justa causa não pode renunciar do direito ao aviso prévio concedido pela empresa isto significa que o pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio não exime o empregador a pagar o respectivo período, a não ser que o empregado comprove Ter obtido um novo emprego.

DA RESCISÃO CONTRATUAL E SUAS MODALIDADES:

Verbas Rescisórias:

A seguir analisamos as parcelas devidas na rescisão de contrato de trabalho do empregado com menos (-) de um ano de trabalho, que são determinados conforme a causa do término do vínculo empregatício.

- DEMISSÃO

RESCISÃO PELA EMPRESA SEM JUSTA CAUSA:

- a) Saldo de Salário;
- b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
- c) Férias proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
- d) Aviso prévio de 30 dias;
- e) Salário Família, integral ou proporcional;
- f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu reconhecimento e do referente ao mês da data;
- g) 40% do saldo da conta vinculada.

RESCISÃO PELA EMPRESA SEM JUSTA CAUSA PARA EMPREGADOS COM MAIS DE UM ANO(+) NA EMPRESA.

- a) Saldo de Salário;
- b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
- c) Férias proporcionais, acrescidas de mais 1/3;
- d) Aviso prévio de 30 dias;
- e) Salário Família, integral ou proporcional;
- f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior da rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu reconhecimento e do referente ao mês da data;
- g) 40% do saldo da conta vinculada.

RESCISÃO PELA EMPRESA POR JUSTA CAUSA

Conforme preceitua o Artigo 482 da CLT, o funcionário pode ser demitido por justa causa pelos seguintes motivos:

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

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 3, de 27-01-66, DOU 27-01-66) .

Comentários referente ao Art. 482 da CLT pelo Dr. Mário A. Hessel:

O termo “justa causa” designa um ato ilícito cometido pelo empregado, seja pela violação objetiva de uma obrigação legal ou contratual ou até mesmo por sua simples omissão.

A caracterização da “justa causa” deve respeitar o disposto no Artigo 482 da CLT. Todavia, compete ao Empregador observar certas cautelas que podem se apresentar como limitadores da justa causa, como por exemplo: a reação do empregador deve ser imediata, dentro de um tempo razoável para apuração dos fatos, sob pena de caracterizar o perdão tácito ao ilícito cometido pelo empregado.

ESPÉCIES DE PENALIDADES:

- Advertência (verbal ou escrita);
- Suspensão;
- Dispensa por justa causa. (falta grave do empregado ou do empregador)
- **ADVERTÊNCIA VERBAL** - Conversa entre empregado e empregador, esclarecendo ao empregado sobre a falta cometida, para discipliná-lo, informando que a reincidência poderá acarretar uma punição mais severa.
- **ADVERTÊNCIA ESCRITA**: Após a advertência verbal o empregado repetindo o ato faltoso, o empregador deverá adverti-lo por escrito. Através de um comunicado bem detalhado do ato faltoso.

- **SUSPENSÃO:** É uma punição mais severa para tentar disciplinar o empregado, onde será dispensados do trabalho por alguns dias e esses dias serão descontados do empregado.
- **DISPENSA POR JUSTA CAUSA – (FALTA GRAVE DO EMPREGADO E EMPREGADOR)** - Os atos do empregado que, pela sua gravidade justificam a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa .

NOTA: Antes de aplicar a Justa Causa observar:

- Se o ato praticado pelo empregado é realmente grave;
- Se o empregado foi orientado pelo empregador sobre a gravidade da falta;
- Se o empregado cometeu a falta com plena consciência do que fazia;
- Se a aplicação da pena terá repercussão negativa para a empresa;
- Que a pena deve ser aplicada imediatamente após a ocorrência do ato faltoso ou da sua ciência pelo empregador, senão pode ser considerada como perdão pelo empregador;
- As provas consistentes em relação ao ato faltoso, pois sem a comprovação o empregador pode ser chamado pela Justiça do Trabalho a retratar-se da pena aplicada, arcando com os ônus financeiros decorrentes.

IMPROBIDADE: São atitudes “que revelam claramente desonestidade, abuso, fraude ou má-fé” (Russomano, Comentários à CLT, art 482).Ex. furto, marcar cartão de ponto de empregado ausente, justificar faltas ao serviço com atestados médicos falsos.

- **INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO:** atos contrários à moral e aos bons costumes - Valentin Carrion (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo482), em referência a Dorival Lacerda (em sua obra Falta Grave) diz que “incontinência estaria restrita ao campo do abuso ou desvio da sexualidade, quando afetar o nível de moralidade média da sociedade, revestindo ofensa ao pudor...”, enquanto que, “no mau procedimento, o empregado pretende causar um prejuízo, real ou potencial, dolosamente, por má-fé;”.

- **NEGOCIAÇÃO HABITUAL:** A prática habitual do empregado em exercer qualquer atividade que não seja a inerente ao seu contrato de trabalho, pode caracterizar-se como concorrência efetiva ou provocar prejuízo ao próprio trabalho ou de seus colegas.

- **CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO, PASSADA EM JULGADO, CASO NÃO TENHA HAVIDO SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DA PENA:** A simples condenação criminal do empregado impossibilita o cumprimento do contrato de trabalho, mas para caracterizar a justa causa a condenação terá que ser transitada em julgado, ou seja, quando a sentença é definitiva, da qual não cabe mais recurso por parte do réu.

- **DESÍDIA:** A constante prática de atos que evidenciam a negligência do trabalhador para com as suas obrigações contratuais, como ausências constantes e não justificadas, excessivos atrasos no cumprimento do horário de trabalho ou excesso de erros em seus afazeres, caracterizam a desídia.

- **EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO:** Embriaguez habitual, seja alcoólica ou por qualquer outro tipo de tóxico, pode transformar o empregado numa pessoa incapaz de cumprir com suas funções, vulnerável a acidentes do trabalho, além de problemas de convívio com os demais funcionários. Algumas decisões judiciais são no sentido de não caracterizar a justa causa, por ser a embriaguez uma doença e devendo o empregado ser encaminhado a tratamento médico.

- **VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA:** Caracteriza-se pela divulgação de fatos ou informações que possam causar prejuízos à Empresa.

- **INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO:** O não cumprimento ao regulamento do Empregador constitui ato de indisciplina, e por sua vez, o não atendimento às ordens do Empregador ou de seu preposto, constitui ato de insubordinação.

- **ABANDONO DE EMPREGO:** A jurisprudência fixou em 30 dias a ausência injustificada do empregado. Todavia, esse prazo poderá ser menor, se ficar provado a intenção do empregado em abandonar o emprego. O empregador para caracterizar esta justa causa, deve notificar o empregado, solicitando o seu comparecimento à empresa para justificar as suas ausências através de telegrama, carta registrada ou Cartório de Títulos e Registros

- **ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA:** Salvo a legítima defesa, atitudes que ofendam, agridam ou desrespeitem os colegas de trabalho ou o empregador constituem motivo de justa rescisão. Atos lesivos contra o empregador, mesmo que praticados fora do ambiente de trabalho, constitui justo motivo para rescisão.

- **JOGOS DE AZAR:** Toda e qualquer prática constante de jogos de azar poderá constituir-se em motivo para justa causa.

- **Declaração falsa ou uso indevido ao VALE TRANSPORTE.**

Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, com justa causa, ou seja na ocorrência de falta grave pelo empregado, o empregador fica dispensado do pagamento correspondente ao aviso prévio, sob qualquer modalidade.

Verificando se a dispensa por justa causa do empregado, com qualquer tempo de serviço, em consequência de falta grave cometida e não sendo esta por ele reconhecida, através de declaração expressa o pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuada pela própria empresa.

Nessa hipótese, todavia somente ocorre quando o empregado, apesar de não admitir, expressamente a justa causa, concorda em receber os valores que lhes são devidos. Recusando-se o empregado em receber as parcelas que faz jus, a empresa deve manter os respectivos valores à sua disposição, até que ele concorde em recebê-los ou venha a pleitear a anulação da justa causa, através da justiça do Trabalho.

Neste caso, por ocasião da defesa, caberá a empresa comprovar o fato que motivou a arguição da justa causa.

A Rescisão por justa causa pelo empregador somente será homologada quando o empregado expedir declaração expressa, reconhecendo a justa causa.

PARCELAS RESCISÓRIAS:

- EMPREGADO COM MENOS DE UM ANO DE SERVIÇO

A empresa estará obrigada ao pagamento das seguintes parcelas:

- a) Saldo de Salários;
- b) Salário Família , integral ou proporcional;
- c) O FGTS do Mês anterior e do mês da rescisão dever ser depositados na conta vinculada do empregado , obedecendo aos prazos normais de recolhimento.

- EMPREGADOS COM MAIS DE UM ANO

- a) Saldo de salários;
- b) Férias vencidas , acrescidas de mais 1/3;
- c) Salário Família Proporcional;
- d) O FGTS do Mês anterior e do mês da rescisão dever ser depositados na conta vinculada do empregado, obedecendo aos prazos normais de recolhimento.

- DISPENSA POR JUSTA CAUSA – (FALTA GRAVE DO EMPREGADOR) - RESCISÃO INDIRETA

Ocorrendo a falta grave pelo empregador, o empregado pode pleitear junto a Justiça do Trabalho, através de ação própria, a rescisão do seu contrato de trabalho , com todo os direitos como de fosse uma dispensa sem justa causa . As faltas graves do empregador estão previstas no art 483 da CLT, quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores ás suas forças, proibidas por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquico com rigor excessivo.
- c) Correr perigo manifesto ou mal considerável;
- d) O empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- e) Praticar o empregador ou seus prepostos , contra ele ou pessoas de sua família , ato lesivo da honra e boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-se fisicamente a não ser em caso de legítima defesa própria e ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância nos salários.

VERBAS RESCISÓRIAS

– EMPREGADOS COM MENOS DE UM ANO

Nessa hipótese, o empregado tem direito ao recebimento de:

- a) saldo de salários;
- b) Décimo Terceiro Salário Proporcional;
- c) Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- d) Aviso prévio de 30 dias;
- e) Salário Família, integral e ou proporcional;
- f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento, e do referido mês desta;
- g) 40 % dos valores do saldo existente no FGTS;
- h) Termo de Rescisão preenchido no Código de saque 01.

- EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO

- a) saldo de salários;
- b) Décimo Terceiro Salário Proporcional;
- c) Férias proporcionais acrescidas de 1/3, E Férias Vencidas com o devido acréscimo de 1/3;
- d) Aviso prévio de 30 dias;
- e) Salário Família, integral e ou proporcional;
- f) Valor do FGTS correspondente ao mês imediatamente anterior ao da rescisão rescisão, caso não tenha sido efetuado o seu recolhimento , e do referido mês desta;
- g) 40 % dos valores do saldo existente no FGTS;
- h) Termo de Rescisão preenchido no Código de saque 01.

- PEDIDO DE DEMISSÃO

É a manifestação da vontade do empregado de não mais permanecer no seu emprego, portanto o pedido de demissão também será homologado para os empregados que solicitarem seu desligamento tendo mais de um ano de vínculo empregatício na empresa.

VERBAS RESCISÓRIAS

- Para Empregados com menos de um ano.

- a) saldo de salário;
- b) Décimo Terceiro Salário proporcional;
- c) Salário Família Proporcional;

d) Férias Proporcionais – Nota com relação as férias proporcionais para os empregados que pedem o desligamento da empresa, mesmo tendo menos de um ano, mediante Enunciado TST 261 , que dispõe: “Mesmo o empregado tendo menos de um ano na empresa e pedir demissão terá direito as férias proporcionais”.

- Para empregados com mais de um ano.

a) Saldo de salário;

b) Décimo Terceiro salário , integral e ou proporcional;

c) Férias Vencidas e ou proporcionais acrescidas de 1/3. Salário família, integral e ou proporcional;

- MORTE DO EMPREGADO

Na extinção do contrato de trabalho, em virtude de morte do empregado com menos de um ano de serviço, o pagamento dos direitos por ele adquirido pode ser efetuado diretamente aos seus dependentes habilitados perante a Previdência Social, no estabelecimento do empregador.

Em caso de dúvida quanto á configuração do dependente, é aconselhável que o empregador exija a apresentação de alvará judicial, autorizando o recebimento das parcelas cujo direito o empregado já tenha adquirido.

Para o empregado falecido com mais de um ano de serviço, é pertinente a homologação da rescisão de contrato de trabalho , porque os seus dependentes se sub – rogam em todos os seus direitos.

A Cessação do vínculo empregatício, em virtude de morte do empregado, caracteriza-se como rescisão de contrato, pelo empregado, tendo em vista que o empregador não colaborou pelo fato.

Portanto, o empregador fica sujeito ao pagamento das mesmas parcelas , devidas nos casos de pedido de demissão pelo empregado, observando – se que a sua conta vinculada no FGTS, será movimentada pelos seus dependentes ou sucessores sob o Código de Saque 23.

- RESCISÃO DO EMPREGADO APOSENTADO .

Para a concessão do Benefício da aposentadoria espontânea, não é necessário que o segurado empregado se afaste do emprego. Entretanto, mesmo não se afastando do emprego, ele tem direito a sacar o montante do FGTS de sua conta vinculada.

Diversas decisões tem sido proferidas pela Justiça do Trabalho , no sentido de que a concessão de aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, independente da sua rescisão formal. Neste caso, mesmo sem haver a rescisão do contrato de trabalho, a continuidade da relação de emprego se dará sob a forma de novo contrato.

Com base nestas decisões, caso o empregado seja demitido sem justa causa, não será devida a indenização compensatória de 40% relativa ao contrato que vigorou até a data da concessão da aposentadoria.

A Legislação atual determina que o ato da concessão da aposentadoria ao empregado que não tiver completado 35 anos de contribuição, se homem e 30 anos se mulher, importe na extinção do vínculo empregatício.

Assim, com a legislação não as parcelas que são devidas na extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado, por motivo de aposentadoria espontânea do empregado, entendemos que neste caso as parcelas serão as mesmas que as devidas no caso de extinção de contrato de trabalho por prazo determinado, sendo que o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deverá ser preenchido com o código de saque para o FGTS 05.

A Concessão de aposentadoria será comunicada á empresa pelo INSS. Cabe Ressaltar que, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) deferiu o pedido de medida cautelar suspendendo, até a data da decisão final da ação, a eficácia do parágrafo 2º do artigo 453 da CLT, na redação dada pelo artigo 3º da Lei 9.528/97, que estabelece a extinção do contrato de trabalho com a concessão de aposentadoria proporcional.

Isto significa dizer que, enquanto não for julgada definitivamente a ação, a concessão da aposentadoria proporcional não acarretará a extinção do vínculo empregatício como determina o artigo 453 da CLT.

Para o caso de concessão de aposentadoria a empregado que já tiver completado 35 anos de contribuição, se homem e 30 anos de contribuição se mulher, a legislação não dispensa tratamento, não sendo, portanto a extinção do contrato de trabalho somente se dará por interesse do empregado, devendo este pedir demissão na empresa, ou por interesse do empregador, podendo promover a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

Deve ser esclarecido que diversas decisões têm sido proferidas pela Justiça do Trabalho, no sentido de que a concessão da aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo que não tenha havido a rescisão formal do mesmo.

Neste caso, mesmo sem haver a rescisão do contrato, a continuidade da relação de emprego, se dará sob a forma de novo contrato. Com base nestas decisões, a extinção do contrato motivado pela aposentadoria se daria por término de contrato não sendo devidas indenizações por tempo de serviço, tampouco a indenização compensatória de 40% do FGTS.

As decisões não são majoritárias, não havendo ainda firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O empregado com mais de um ano de serviço que se aposenta e tem o seu contrato de trabalho rescindido deve Ter a sua rescisão homologada.

No caso do empregado que se aposentou por tempo de contribuição e continuou no emprego vindo em época posterior a ser demitido sem justa causa, a homologação poderá ser feita ressalva, se a empresa pagar a multa de 40% do FGTS somente em relação ao tempo de serviço posterior a aposentadoria, e se o empregado entender ser devido o pagamento em relação á totalidade de seu tempo de serviço na empresa. Neste caso, a ressalva assegura ao empregado o direito de reclamar judicialmente.

- RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Nos termos do artigo 443 da CLT, o contrato por prazo determinado somente é válido nos seguintes casos:

- a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) Atividades empresariais de caráter transitório;

c) Contrato de Experiência;

d) São reconhecidos ainda, nesses casos, os contratos de safra e por obra certa em Construção Civil.

e) O contrato de trabalho por prazo determinado não pode ser superior a 90 dias, no caso de experiência, e 2 anos, nos demais casos;

f) Além das hipóteses mencionadas anteriormente, a Lei 9.601/98 possibilita a realização de contrato de trabalho por prazo determinado em qualquer atividade empresarial, desde que realizado através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, e que tenha como finalidade o acréscimo no número de empregados da empresa.

- EXTINÇÃO NORMAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato por prazo determinado extingue-se no termo final, vencido o prazo estabelecido.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Regra Geral no término do contrato por prazo determinado é devido ao empregado o pagamento das seguintes parcelas:

a) Saldo de Salários;

b) Férias proporcionais e ou Vencidas, conforme o caso com mais de 1/3;

c) Décimo Terceiro Salário;

d) Salário Família se for o caso.

- FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Extinguindo-se o contrato por obra certa ou por prazo determinado, o empregado tem direito aos seguintes valores:

a) 8% da Remuneração do mês anterior à rescisão;

b) 8% da Remuneração do mês da rescisão;

c) 8% sobre o Décimo Terceiro Salário;

d) Esses valores deverão ser depositados em conta vinculada do empregado. No caso de extinção normal do contrato de trabalho, o empregado poderá movimentar a sua conta vinculada mediante, apresentação ao banco depositado a cópia do contrato de trabalho, nesse caso o campo 26 do Termo de Rescisão deverá ser preenchido com o cód. 04.

- PARCELAS EXCLUÍDAS

Na extinção do contrato de trabalho por prazo determinado pelo término da sua vigência, não serão devidas as seguintes parcelas:

a) Aviso Prévio;

b) 40% do Montante do FGTS ;

c) Indenização Adicional.

- RESCISÃO ANTES DO PRAZO (RESCISÃO ANTECIPADA)

O Contrato de trabalho por prazo determinado, dependendo da vontade das partes poderá ser rescindido antes de atingido o prazo estabelecido.

Conseqüências: Na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado cabe, inicialmente, observar a origem da iniciativa da cessação do vínculo empregatício, para que possam ser determinadas as parcelas devidas ao empregado.

Além desse procedimento, deve ser ainda, observada a modalidade do contrato de trabalho celebrado, pois a legislação vigente admite 2 tipos de contrato de trabalho por prazo certo.

- a) Com direito recíproco de rescisão antecipada;
- b) Sem referência ao direito de rescisão antecipada.

- CONTRATO DE TRABALHO COM PREVISÃO DE RESCISÃO ANTECIPADA

Quando o contrato de trabalho contiver cláusula que permita a qualquer das partes rescindi-lo antes do prazo fixado, caso seja exercido esse direito por qualquer das partes, será ele considerado como de prazo indeterminado, sendo exigido o aviso prévio, ainda que em seu texto esteja prevista a não obrigatoriedade do seu pagamento.

PARCELAS DEVIDAS

A seguir examinamos as parcelas devidas na rescisão de contratos com e sem justa causa, promovida pelo empregado e pelo empregador.

I – RESCISÃO PELO EMPREGADOR SEM JUSTA CAUSA:

Se o contrato com cláusula de rescisão antecipada é rescindido pelo empregador, sem justa causa antes do prazo estabelecido, o empregado faz jus às seguintes parcelas:

- a) Saldo de Salários;
- b) Aviso prévio de 30 dias;
- c) Férias vencidas e ou proporcionais, correspondentes a 1/12 por mês de trabalho ou fração igual a superior a 15 dias, computando –se como tempo de serviço o período do aviso prévio, mesmo quando indenizado com mais de 1/3;
- d) Décimo Terceiro Salário proporcional, que será calculado de forma idêntica às férias proporcionais, por Mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias, contados a partir do mês de janeiro de cada ano.
- e) Salário Família se for o caso;
- f) Indenização adicional, quando for o caso;
- g) FGTS do mês de rescisão, inclusive 13º Salário;
- h) FGTS do mês anterior à rescisão, quando ainda não depositado;
- i) 40% do saldo total da conta vinculada do FGTS, acrescido dos valores do mês da rescisão e do mês anterior da rescisão, em ambos os casos incluindo a incidência do 13º Salário.

Nesse caso, o empregado poderá movimentar a sua conta vinculada, mediante apresentação ao banco depositário o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho que no Campo 26 deverá ser inserido o Código 01 – “Dispensa Sem justa Causa”.

II – RESCISÃO PELO EMPREGADO SEM JUSTA CAUSA (PEDIDO DE DEMISSÃO)

Partindo do empregado a iniciativa da rescisão do contrato sem justa causa, ao mesmo são devidas as seguintes parcelas:

- a) Saldo de Salários;
- b) Décimo Terceiro Salário;
- c) Férias Vencidas, e ou proporcionais com mais 1/3. *(Enunciado 261TST – O empregado que, espontaneamente pede demissão antes de completar doze meses de serviço tem direito a férias proporcionais).*
- d) Salário Família se for o caso;

Caso o empregado não conceda o aviso prévio, o empregador pode descontar do mesmo o valor correspondente ao prazo respectivo.

Os depósitos do FGTS serão realizados nos prazos normais.

III – RESCISÃO PELO EMPREGADOR POR JUSTA CAUSA

Tendo o empregado concorrido para a rescisão do contrato pelo empregador, com justa causa, somente fará jus ao pagamento das parcelas a seguir:

- a) Saldo de Salários;
- b) Férias Vencidas quando for o caso com mais 1/3;
- c) Salário Família se for o caso.

A empresa nesse caso, efetuará os depósitos do FGTS dentro dos prazos.

IV– RESCISÃO PELO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA (RESCISÃO INDIRETA)

Concorrendo o empregador para o rompimento do contrato, o que caracteriza a rescisão indireta, o empregado fará jus as seguintes parcelas:

- a) Saldo de Salários;
- b) Férias Vencidas e ou proporcionais, com mais 1/3;
- c) Décimo Terceiro Salário;
- c) Aviso Prévio;
- d) Indenização Adicional, quando for o caso;
- e) 8% do FGTS da remuneração do mês da Rescisão inclusive 13º;
- f) 40% do Saldo total da conta vinculada, acrescido dos valores do mês da rescisão e do mês anterior à rescisão;
- g) Salário Família se for o caso;

Nesse caso o empregado movimentará a sua conta vinculada mediante apresentação ao banco depositário do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no campo 25 deve ser preenchido com o código 01.

- CONTRATO SEM PREVISÃO DE RESCISÃO ANTECIPADA

Nos contratos de trabalho por prazo determinado, sem previsão de rescisão antecipada, a parte que, sem justa causa, promover a sua rescisão deve indenizar a outra. Essa Indenização varia em função de quem toma a iniciativa da ruptura do pacto laboral.

Conforme artigo 479 da CLT que assim dispõe:

“Nos termos de contrato que tenham termo estipulado, o empregador que sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe a título de indenização e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato”- Para cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo determinado.

Assim por exemplo, um empregado contratado por 60 dias que seja despedido ao final de 40 dias, tem direito a 10 dias (20 dias divididos por 2) de remuneração a título de indenização.

RESCISÃO MOTIVADA PELO EMPREGADO ANTES DO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Art. 480 da CLT - Quando o contrato por prazo determinado é sem justo motivo rescindido pelo empregado, este deve indenizar o empregado pelos prejuízos resultantes dessa resolução. Contudo, essa indenização não poderá exceder aquela a que o trabalhador teria direito, isto é com a metade dos dias que faltariam para terminar o contrato de trabalho.

As parcelas devidas a que o trabalhador faz jus na rescisão de contrato a prazo que não contenha cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão são as seguintes:

- PEDIDO DE DEMISSÃO:

a) Saldo de Salários;

b) *Indenização correspondente a metade dos dias que faltariam para terminar o contrato de trabalho, isto é 50% do valor do restante do contrato, não podendo ser superior aquela a que teria direito o empregado se dispensado pelo empregador, desde que prejuízos este lhe resultarem;*

c) Décimo Terceiro Salário;

d) Salário Família se for o caso;

e) Os depósitos do FGTS serão depositados nos prazos normais, mas porém não será movimentada pelo trabalhador.

- READMISSÃO APÓS RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA - PRAZO DE 90 DIAS

Em se tratando de dispensa sem justa causa, considera-se fraudulenta (fraude do FGTS) a rescisão contratual seguida da recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subseqüentes à data em que formalmente a rescisão tenha se operado.

Constatada a prática da rescisão fraudulenta, possivelmente também será caracterizada a fraude ao seguro desemprego, hipóteses em que o agente da inspeção do trabalho (fiscal)

levantará todos os casos, autuando o empregador. Cumpre ainda o empregador observar que, além das penalidades administrativas já referidas (multas), os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do seguro - desemprego serão punidos civil e criminalmente, nos termos da lei.

- DESCONTOS PERMITIDOS NA RESCISÃO CONTRATUAL

A legislação trabalhista autoriza o desconto no salário do empregado apenas quando resultante de adiantamentos, dispositivo de lei ou de contrato coletivo. Entretanto, desde que exista autorização prévia e por escrito do empregado, é possível o desconto salarial de parcela referente a benefício que lhe seja revertido ou a seus dependentes, como acontece com planos de assistência médica ou odontológica, seguro de vida e acidentes pessoais, planos de previdência privada, ou até mesmo de entidade cooperativa, cultural ou recreativa. Tais descontos somente restarão desautorizados se ficar demonstrada a existência de fraude, coação ou outros defeitos que viciem o ato jurídico.

Na hipótese de dano causado pelo empregado ao empregador, o desconto somente será lícito se esta possibilidade tiver sido acordada entre as partes (cláusula contratual) ou na ocorrência de dolo do empregado. Assim, quando o dano causado pelo empregado for decorrente de dolo, ou seja, este tenha tido a intenção de causá-lo, será lícito o desconto ainda que inexista previsão contratual a respeito. Entretanto, quando o dano for decorrente de culpa (o empregado não tinha a intenção de cometê-lo, sendo resultante de negligência, imprudência ou imperícia), somente será possível ao empregador efetuar o referido desconto se prevista no contrato de trabalho esta possibilidade.

O fato de estar sendo o empregado desligado do emprego, seja por vontade própria ou pela de seu empregador não é motivo impeditivo para que, de seus proventos, sejam procedidos os devidos descontos. Poderá o empregador efetuá-los normalmente, discriminando-os separadamente nos campos 41, 44 e 47 do formulário – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Ressalte-se, entretanto, que em se tratando de rescisão contratual, qualquer compensação no pagamento das verbas rescisórias (descontos) não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado, conforme assim determina o § 5º do art. 477 da CLT.

- DOS PROCEDIMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

DO TERMO DE RESCISÃO - O termo de rescisão do contrato de trabalho, firmado pôr empregado com mais de um ano de serviço prestado ao mesmo empregador, somente será válido quando efetuado com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade local do Ministério do Trabalho. A essa assistência, que deverá ser gratuita, dá-se o nome de “homologação”- CLT,art.477,§1º. .

Na falta de entidade sindical ou Ministério do Trabalho na localidade, serão competentes para efetuar a homologação o representante do Ministério Público ou, onde houver, o Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, o Juiz de Paz – CLT,art.477,§1º. .

Observe-se que, como mencionado, a homologação deverá ser gratuita, não podendo ter, desta forma, qualquer ônus para o trabalhador e/ou o empregador.

COMPARECIMENTO DAS PARTES - A assistência gratuita ao empregado quando da rescisão do contrato de trabalho – homologação – consiste em orientar e esclarecer as

partes sobre o cumprimento da lei e para sua realização. Portanto, imprescindível se faz que estejam presentes o empregador e o empregado.

O empregador poderá ser representado por preposto formalmente credenciado e o empregado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

Tratando-se de empregado menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura do pai ou da mãe, ou de seu representante legal, que comprovará esta qualidade. Em se tratando de rescisão contratual que tenha por motivo determinante o falecimento do empregado, são partes legítimas para a homologação os dependentes, assim declarados perante a Previdência Social e, na falta destes, seus sucessores.

Obs.: Os empregadores e empregados domésticos não estão sujeitos à assistência – homologação – quando da rescisão do contrato de trabalho.

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA

Quando da homologação na rescisão contratual, o empregador deverá apresentar a seguinte documentação:

I – o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 4 (quatro) vias;

II – a Carteira do Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;

III – o Registro de Empregado, em livro, ficha, ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS n. 3.626/91;

IV – o comprovante do aviso prévio, se tiver sido concedido, ou o formulário que comprove a rescisão motivada pelo empregado (demissão), quando for o caso;

V – a cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, se houver;

VI – as duas últimas Guias de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS - GFIP, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada e também a GRRF, quando for o caso;

VII – a Comunicação da Dispensa – CD, para fins de habilitação ao Seguro-Desemprego, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;

VIII – o Requerimento do Seguro - Desemprego, também na hipótese anterior.

IX – o Exame demissional.

Em se tratando de dispensa sem justa causa, deverá ainda o empregador apresentar:

I – prova de pagamento direto ao trabalhador dos 40% do montante de todos os depósitos de FGTS efetuados durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Referido percentual (40%) incidirá inclusive sobre os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior se ainda não depositado (e, a partir de 16/02/98, comprovação do depósito desses valores em conta vinculada, em vez de pagamento direto);

II – prova do depósito, na conta vinculada – FGTS – do empregado, da indenização referente ao seu tempo de serviço anterior à opção, se for o caso. A parcela de indenização referente ao período anterior à opção somente poderá ser paga diretamente ao empregado no ato da homologação, se tratar de rescisão por acordo.

Assistência - Gratuidade - É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação de assistência na rescisão contratual, tanto do trabalhador quanto do empregador – CLT, art. 477, § 7º.

Obrigações do Agente Homologador - No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto às parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Se constatar impedimento, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a controvérsia, orientando e esclarecendo as partes, e buscará persuadir a que estiver em erro.

Caracterizado o descumprimento de direito do empregado, por ocasião da rescisão assistida, e não aceita a orientação prestada no sentido de persuadir o empregador quanto à correção devida, o assistente procederá como segue:

a) comunicará o fato ao órgão regional de fiscalização do trabalho para que este providencie a fiscalização da empresa, quanto aos atributos de rotina;

b) se for fiscal do trabalho, sem prejuízo da providência indicada na alínea anterior, lavrará desde logo o respectivo auto, correspondente à infração encontrada nos documentos de rescisão, fazendo constar nesse auto que a sua lavratura ocorreu por infração conhecida no momento da assistência.

c) o assistente não poderá impedir que a rescisão seja formalizada, quando o empregado com ela concordar.

Não Recolhimento da Multa Rescisória do FGTS pelo Empregador - Procedimento pelo Agente Homologador.

O agente homologador, ao constatar o não recolhimento pelo empregador da multa rescisória de que trata o art. 18 da Lei n. 8036/90, que deve ser depositada na conta vinculada do FGTS do trabalhador, na hipótese de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior, deverá adverti-lo quanto aos prazos e às penalidades a que está sujeito, em conformidade com o disposto no art. 477 da CLT e no art. 23 da Lei n. 8036/90.

Caso o empregador não efetue o referido depósito na conta vinculada do FGTS do Trabalhador, a homologação deverá ser efetuada com ressalva, relatando-se o fato no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT.

Sendo a homologação realizada na Delegacia Regional do Trabalho – DRT, a não exibição do comprovante do referido depósito ensejará imediata lavratura de auto de infração para fins de imposição de multa. Em se tratando de homologação realizada pelo Sindicato, este encaminhará denúncia à DRT para a adoção das devidas providências.

O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, contendo a ressalva quanto ao não recolhimento da referida multa rescisória, é documento comprobatório para efeito de movimentação da conta vinculada pelo trabalhador perante o agente operador do FGTS, além dos demais requisitos exigidos pelas normas em vigor.

Observe-se ainda que em se tratando de rescisões contratuais em que tenha o empregado trabalhado período inferior a um ano, e, conseqüentemente, quando a homologação não se fizer obrigatória, caso esteja o empregador obrigado ao depósito da multa rescisória (40% do FGTS) e assim não proceder, poderá o trabalhador ou até mesmo o agente operador do FGTS denunciar a irregularidade junto a DRT, que adotará os procedimentos de fiscalização cabíveis para apuração da infração denunciada, sem prejuízo da movimentação da conta vinculada do FGTS pelo trabalhador.

PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – BAIXA EM CTPS

Quando de rescisão contratual com aviso prévio indenizado, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de dez dias corridos, contados da data da notificação da dispensa (motivada pelo empregador) ou da demissão (motivada pelo empregado) – CLT, art. 477, Parágrafo 6º.

Existe discussão judicial sobre ser ou não contado como o primeiro destes dez dias o próprio dia da notificação. Não pretendendo o empregador correr o risco de ação trabalhista requerendo o empregado o valor de seu salário como multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, é aconselhável que a contagem se inicie no próprio dia da notificação.

Com referência à data da baixa a ser consignada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do empregado, havia anteriormente determinação para que fosse ali colocada a data do último dia trabalhado, e não aquela relativa ao último dia do período do aviso prévio indenizado, ainda que para outros efeitos houvesse o cômputo desse mesmo período como tempo de serviço. Entretanto, foi inserido em 28.04.1997 na Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais - SDI do TST o tema n. 82 determinando que a data de saída (baixa) a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado. Assim sendo, face ser o entendimento do próprio TST no sentido de ser consignada como baixa a data do último dia do aviso prévio indenizado (final dos trinta dias) e não a data do último dia trabalhado, aconselhável ser também este o procedimento adotado pelos empregadores em geral. Aconselhável, alternativamente, colocar o empregador como data de baixa a do último dia trabalhado, efetuando ressalva mencionando se tratar de aviso prévio indenizado.

PENALIDADES

O não pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto sujeitará o empregador, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa a mora, às seguintes penalidades:

- a) Multa de R\$ 170,26 , por trabalhador, em favor da UNIÃO.
- b) Pagamento em favor do empregado , do valor equivalente ao seu salário, corrigido, salvo o disposto em acordo Coletivo , Convenção Coletiva ou Sentença Normativa.

O Depósito bancário de verbas rescisórias em conta corrente do empregado, nos prazos previstos, não ensejará a incidência das multas relacionadas neste comentário, mesmo que

a Homologação se dê após os referidos prazos . Este entendimento somente irá prevalecer se o empregado tiver sido, inequivocadamente, informado do depósito.

Nota este entendimento não é Unânime, pois há entendimentos diferenciados devido a Instrução Normativa no 03 dispor que, os prazos para a Homologação será ...isto é homologação é a assistência das verbas rescisórias, todavia então logo automaticamente, deverá haver a quitação de verbas rescisórias e também a sua assistências dentro dos prazos referidos no artigo 477 da CLT.

CARTA DE PREPOSTO

No ato da homologação, devem estar presentes o empregado e o empregador. Entretanto, considerando –se as peculiaridades da atividade empresarial, que podem impossibilitar o empregador de estar presente a todas as homologações e audiências, a legislação facultou ao mesmo fazer –se substituir pelo gerente , ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o empregador.

MODELO DE CARTA DE PREPOSTO

CARTA DE PREPOSTO

_____, situada na _____

(Nome da Empresa)

(Endereço da Empresa)

Rua _____, inscrita no CNPJ _____

, pela presente carta de preposição , nomeia o Sr. (a) _____

_____, portador da CTPS, _____

série _____, para representa-lo no ato de HOMOLOGAÇÃO

da Rescisão do contrato do Sr. _____,

(Nome do Trabalhador Demitido)

portador da CTPS _____ Série _____

_____ de _____

ASSINATURA DO EMPREGADOR

CAPITULO 4 - SEGURO DESEMPREGO

É UM BENEFÍCIO DE NATUREZA TEMPORÁRIA, DESTINADO A PRESTAR ASSISTÊNCIA FINANCEIRA AO TRABALHADOR DESEMPREGADO, EM CONSEQÜÊNCIA DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU POR CAUSA INDIRETA (JUSTIÇA) E AUXILIAR NA INSERÇÃO DOS TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO.

OS RECURSOS TRANSFERIDOS PARA APOIO OPERACIONAL AO BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO DESTINAM-SE AO DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES DE ORIENTAÇÃO E TRIAGEM DO TRABALHADOR DEMANDANTE DO SEGURO-DESEMPREGO, BUSCANDO A SUA RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENCAMINHANDO-O PARA CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

NOTA: O SEGURO-DESEMPREGO SOMENTE PODERÁ SER REQUERIDO PELO PRÓPRIO TRABALHADOR.

Tem direito ao Seguro o trabalhador desempregado que:

- Tenha recebido salários consecutivos nos últimos 6 meses.
- Tenha sido demitido sem justa causa.
- Tenha trabalhado, no mínimo, 6 meses nos últimos 3 anos.
- Não possua outra fonte de renda.
- Não esteja recebendo benefício da Previdência Social.

Situações que não possibilitam o recebimento do Seguro Desemprego pela Lei n.º 9.998/90

- Funcionário público
- Autônomo
- Aposentado
- Menor Aprendiz
- Licença sem vencimento
- Estagiário

Valor do benefício e quantidade de parcelas

O valor do benefício será calculado com base nos 3 últimos salários recebidos pelo trabalhador.

O menor valor de (01) um salário mínimo e o maior valor R\$ 449,04.

A lei garante ao trabalhador o direito de receber de 3 a 5 parcelas do benefício, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses.

PERÍODO AQUISITIVO - É o período de carência de 16 meses que o trabalhador terá que aguardar para solicitar novo benefício, caso tenha recebido todas as parcelas a que teve direito na primeira solicitação

Como requerer o seguro-desemprego - Para requerer o seguro-desemprego, o trabalhador deve procurar a órgãos da DRT até 120 dias depois da demissão.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

- Comunicação de dispensa (via marrom);
- Requerimento do Seguro-Desemprego (via verde);
- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Cartão do PIS ou extrato atualizado
- os 2 últimos contra-cheques;
- Comprovante de saque do FGTS ou extrato atualizado;
- Carteira de Identidade ou documento que legalmente a substitui;
- Termo de rescisão de contrato de trabalho -TRTC devidamente quitado.

Quando e onde receber - Depois de encaminhar o requerimento, o trabalhador deverá aguardar aproximadamente 30 dias e dirigir-se a qualquer agência da Caixa Econômica Federal para receber o benefício.

A suspensão do benefício ocorrerá quando houver:

- Comprovação de vínculos empregatícios , ou seja mais de um emprego;
- Início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte;
- Falecimento do Segurado;
- Recebimento de renda própria suficiente a sua manutenção e de sua família.

TABELA PARA CÁLCULO DO SEGURO-DESEMPREGO - a partir de Abril de 2007

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

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 627,29	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
Mais de R\$ 627,30 Até R\$ 1.045,58	O que exceder a 627,29 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a 501,83.
Acima de R\$ 1.045,58	O valor da parcela será de R\$ 710,97, invariavelmente.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Obs.:

- Salário-mínimo a partir de 1º de abril de 2007: R\$ 380,00.
- O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário-mínimo.

- Esta tabela entra em vigor a partir de 1º de abril de 2007.

SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO -É um benefício temporário concedido ao empregado doméstico inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, que tenha sido dispensado sem justa causa.

Direito:

O empregado doméstico dispensado sem justa causa, a partir de maio de 2001, que comprove:

- Ter trabalhado como empregado doméstico pelos 15 meses nos últimos 24 meses.
- Estar inscrito como Contribuinte Individual da Previdência Social, e possuir, no mínimo, 15 contribuições ao INSS.
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social como aposentadoria e auxílio-doença, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.
- Não possuir renda própria para seu sustento e de sua família.
- Ter no mínimo, 15 recolhimento ao FGTS como empregado doméstico.

Documentos necessários para requerer:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS com anotação do contrato de trabalho doméstico.
- Comprovante de inscrição de Contribuinte Individual.
- Termo de rescisão de contrato do trabalho atestando a dispensa sem justa causa.
- Comprovantes dos recolhimentos das contribuições previdenciárias e FGTS.

QUANTIDADE DE PARCELAS/VALOR DO BENEFÍCIO.

A lei garante ao empregado doméstico o direito de receber de 01 (uma) a 03 (três) parcelas de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses.

COMO RECEBER - O doméstico, ao ser dispensado sem justa causa, deverá dirigir-se aos Postos de Atendimento do Sistema Nacional de Emprego SINE/RN ou a Delegacia Regional do Trabalho -DRT para que seja preenchido por estes postos o requerimento específico do benefício.

SEGURO-DESEMPREGO DO PESCADOR ARTESANAL - É um benefício temporário concedido ao pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, sem contratação de terceiros, que teve suas atividades paralisadas no período de defeso.

Requisitos para receber:

- Possuir registro como pescador profissional na Delegacia da Agricultura, há no mínimo 3 anos.
- Apresentar atestado da colônia de pescadores a que esteja filiado ou do órgão do IBAMA com jurisdição na área onde atue, comprovando:
- Ter-se dedicado à pesca em caráter ininterrupto entre o período de defeso anterior e o atual.

- Ter renda não superior a R\$ 188,57 (cento e oitenta e oito reais e cinquenta e sete centavos) em valores de junho 2003.
- Este valor será corrigido de acordo com variação da TR ou outro indexador que vier a substituí-la.
- Estar registrado na Previdência Social.
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.

Valor do benefício e a quantidade de parcelas:

- A lei garante ao pescador receber tantas parcelas quantos forem os meses de duração do defeso.
- Cada parcela será igual a 1 (um) salário mínimo.

Obs.: Caso o período de defeso seja prorrogado em caráter excepcional, o pescador terá direito somente a mais uma parcela.

Como requerer :

Quando iniciar o período de defeso, o pescador artesanal deverá dirigir-se aos Postos de Atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacia Regional do Trabalho - DRT - ou Sistema Nacional de Emprego - SINE) para preencher o requerimento próprio do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal.

Obs.: Caso não exista Posto de Atendimento na localidade, o pescador deverá procurar orientação na colônia de pescadores.

O requerimento preenchido em 2 vias deverá ser entregue juntamente com os seguintes documentos:

- Documento de identificação - Carteira de Identidade ou Carteira de Trabalho e Previdência Social.
 - Cartão do PIS/PASEP ou extrato atualizado (caso o pescador não tenha registro, deverá recorrer à colônia a que esteja filiado para que a mesma solicite o seu cadastramento).
 - Registro Geral do Pescador (RGP).
 - Atestado da colônia de pescadores.
 - Comprovante de pagamento de, no mínimo, 2 contribuições providenciárias (GRPS ou GRCI).
- NIT (Número de Inscrição do Trabalhador).

Prazo para encaminhar o requerimento - A partir da data de início do defeso até o final do mesmo. Para defesos com mais de 120 dias, o prazo será de 120 dias.

ATENÇÃO: Não deixe para entregar o requerimento nos últimos dias, pois se o final do defeso for antecipado, o prazo de entrega também será antecipado.

Quando e onde procurar - Depois de encaminhar o requerimento, o pescador deverá aguardar 30 dias aproximadamente e dirigir-se à agência da Caixa Econômica Federal indicada no seu requerimento.

Como recorrer caso o seu benefício seja indeferido - Se o pedido de benefício for negado, o pescador poderá recorrer contra a decisão do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse caso, o pescador deverá procurar a Delegacia Regional do Trabalho, no prazo de 60 dias contados a partir da data de habilitação, com toda a sua documentação, e preencher o formulário de Recurso.

CAPÍTULO 5 - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED

CONCEITO

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), criado pela Lei nº 4.923/65, é um registro administrativo do governo federal que acompanha e fiscaliza o processo de admissão e dispensa (demissão, aposentadoria, morte) de trabalhadores regidos pela CLT em todo o país.

As empresas encaminham, pela internet, os dados mensalmente ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). As informações se referem aos municípios e às atividades econômicas e servem de suporte a várias políticas de emprego.

Este Cadastro Geral serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais

Com os dados, é possível saber exatamente qual o saldo de empregos no país, com detalhamento por Estados e regiões. O resultado apontado pelo cadastro é a diferença entre as admissões e as demissões de trabalhadores no período. Neste ano, o Paraná apresentou apenas saldos positivos.

De acordo com o Ministério do trabalho, em 2003, foram criados 645.433 empregos com carteira assinada; em 2004, o número de postos celetistas chegou a 1.523.276; em 2005, o Caged registrou 1.254.000 de empregos formais e, de janeiro a novembro de 2006, o país abriu 1.546.000 vagas com carteira assinada.

É utilizado, ainda, pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais.

QUEM DEVE DECLARAR

Deve informar ao Ministério do Trabalho e Emprego todo estabelecimento que tenha admitido, desligado ou transferido empregado com contrato de trabalho regido pela CLT, ou seja, que tenha efetuado qualquer tipo de movimentação em seu quadro de empregados.

PRAZO DE ENTREGA

O prazo de entrega é até o dia 7 do mês subsequente ao mês de referência das informações.

MULTA

A omissão ou atraso da declaração sujeita o estabelecimento a multa automática. Neste caso, é necessário preencher o Documento de Arrecadação de Receitas Federais - DARF em duas vias, informando no campo 04 (código da Receita), "2877", e no campo 14 (Outras Informações), "Multa Automática Lei Nº4923/65".

Maiores esclarecimentos sobre multa, contatar Órgãos Regionais do MTE.

A omissão ou atraso da declaração sujeita o estabelecimento ao recolhimento da multa automática. Neste caso, é necessário preencher o Documento de Arrecadação de Receitas Federais - DARF, em duas vias, da seguinte forma:

Abaixo do campo 01: "**Multa Automática Lei Nº 4923/65**";

No campo 04 (Código da Receita): "**2877**";

No campo 05 (Número de Referência): "**3800165790300843-7**"

A multa é calculada de acordo com o tempo de atraso e a quantidade de empregados omitidos.

Para encontrar o período de atraso, iniciar a contagem a partir da data máxima permitida para a postagem das informações, ou seja, o dia 07 do mês subsequente à movimentação não declarada.

Período de Atraso	Valor por Empregado (R\$)
até 30 dias	4,47
de 31 a 60 dias	6,70
acima de 60 dias	13,40

Procure efetuar o pagamento da multa por meio do DARF no mesmo dia da postagem ou entrega das informações.

Uma via do DARF deverá ser arquivada com a 2ª via do CAGED (relatórios/extratos/disquetes), para comprovação junto à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. Não é necessário enviar cópia do DARF ao MTE.

A Multa deve ser paga antes de qualquer procedimento fiscal por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO 6 - RELAÇÃO ANUAL DAS INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS

HISTÓRICO

A Relação Anual das Informações Sociais - RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 2 de Dezembro de 1975

Em 14 de dezembro de 2000 foi publicada a Portaria Nº 945, que dispõe sobre normas gerais de declaração da RAIS e recebimento apenas por meios eletrônicos.

Originalmente a RAIS foi criada para conter informações destinadas ao controle de entrada da mão-de-obra estrangeira no Brasil e os registros relativos ao FGTS, para subsidiar o controle de arrecadação e concessão de benefícios pelo Ministério da Previdência Social e para servir de base de cálculo do PIS/PASEP.

Atualmente, em observância a dispositivo constitucional, viabiliza a concessão do pagamento do Abono Salarial e se constitui no único instrumento de governo para esse fim.

A partir dos anos 90, particularmente após 1994, os dados da RAIS vêm registrando importantes avanços quantitativos e qualitativos, devido a campanhas esclarecedoras,

recebimento das declarações via Internet (a partir de 95) e ao aperfeiçoamento do processo de crítica dos dados.

A RAIS funciona como um censo anual do mercado formal de trabalho. é o instrumento pelo qual todo empregador deve fornecer às entidades governamentais da área social, um relatório com as informações solicitadas referentes a cada um de seus empregados, com quem manteve relação de emprego durante qualquer período do ano - base.

Disponibiliza informações sobre tipo de vínculo, remuneração, grau de instrução, data de nascimento e nacionalidade dos trabalhadores. Em relação aos estabelecimentos, a pesquisa possibilita a obtenção de informações sobre o tipo de atividade econômica, a variação nos diferentes setores da economia e o tamanho das empresas.

Ao mesmo tempo, a RAIS é um importante instrumento para o MTE determinar a quantia do FAT que será disponibilizada para pagar o abono salarial aos trabalhadores, que ganham até dois salários mínimos. Esse abono corresponde a um salário mínimo e é pago, anualmente, a partir do mês de junho. O pagamento do ano-base 2006 será feito no próximo ano.

Daí a importância do empregador entregar a declaração até a data determinada pelo MTE, pois evita prejuízos ao trabalhador. Vencido o prazo, a entrega da declaração fica sujeita à multa de R\$ 425,64 acrescida de R\$ 53,20 por bimestre de atraso. O preenchimento do formulário é simples e só pode ser feito pela internet nos seguintes endereços: www.mte.gov.br <<http://www.mte.gov.br>> ou www.rais.gov.br <<http://www.rais.gov.br>>

É de responsabilidade do empregador prestar as devidas informações na RAIS, bem como corrigir àquelas eventualmente fornecidas incorretamente, para não prejudicar o empregado no recebimento do abono salarial.

O estabelecimento que não possui empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base deve observar as seguintes instruções:

- ☒ Inscrito no Cadastro Geral de Contribuintes/CGC - é obrigado a entregar a RAIS NEGATIVA;
- ☒ Inscrito no Cadastro Específico do INSS/CEI - está dispensado de entregar RAIS NEGATIVA.

O Ministério do Trabalho estabelece anualmente o prazo para a entrega das declarações, que geralmente vai de janeiro a março.

As informações da RAIS somente serão consideradas efetivamente entregues após a sua validação, quando será emitido o recibo a ser enviado pelos correios para o endereço indicado no arquivo magnético.

A CAIXA fornece, gratuitamente, cópia do programa gerador da Declaração da RAIS aos empregadores e também efetua a recepção da mesma em meio magnético (disquete).

As declarações enviadas devem incluir todos os empregados, e não somente os que ganham até dois salários mínimos. No ano passado, foram identificados 11,5 milhões de trabalhadores com direito ao abono salarial - 1,5 milhão a mais que em 2005. Para este ano, a expectativa é que esse número chegue aos 12 milhões de trabalhadores beneficiados.

“Com a RAIS, temos um quadro geral do comportamento do mercado de trabalho no país em cada ano. Há uma série de informações essenciais que servem tanto para pesquisas de emprego e renda como também auxilia o Cadastro Geral de Empregados e

Desempregados, o Caged”, explica o secretário de Políticas Públicas de Emprego do MTE, Remigio Todeschini.

CAPÍTULO 7 -GFIP / SEFIP

É a guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social que fornece ao Governo informações para montar um cadastro eficiente de vínculos e remunerações dos GRE, trazendo novas informações de interesse da Previdência Social.

As informações poderão ser apresentadas por meio magnético, gerado pelo programa SEFIP, distribuído pela CAIXA.

POR QUE A GFIP

A concessão de benefícios pelo INSS está condicionada à comprovação, pelo segurado, do tempo de contribuição e das remunerações recebidas. Dificuldades de comprovação muitas vezes fazem com que o trabalhador perca seu direito ao benefício.

A Previdência Social retirou esse ônus do segurado quando passou a utilizar a base de dados registrados no Cadastro Nacional de Informações Sociais-CNIS. Entretanto, apesar do grande avanço que esse cadastro representou, ele não supre todas as necessidades de informações da Previdência Social.

Por esse motivo, o Ministério da Previdência e Assistência Social, o Ministério do Trabalho e a CAIXA resolveram adaptar a GRE para também atender à Previdência Social e ao CNIS, visto que esse documento já possui grande parte das informações necessárias.

Além do mais, a utilização de um documento já existente (GRE/FGTS) reduz sensivelmente os custos de coleta de informações, sendo a alternativa mais eficiente para o Governo e para as empresas.

BASE LEGAL

A Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, ao alterar a Lei nº 8.212/91, obrigou as empresas a prestarem ao INSS informações relativas aos fatos geradores de contribuições previdenciárias e outras que comporão a base de dados para fins de cálculos e concessão de benefícios previdenciários.

O Decreto 2.803, de 20 de outubro de 1998, e a Circular CAIXA 151, de 19 de outubro de 1998, trazem normas e instruções acerca da obrigação e necessidade de apresentação da GFIP.

OBJETIVOS DA GFIP

Viabilizar o recolhimento/individualização de valores do FGTS e permitir à Previdência Social:

■ tornar mais ágil o acesso e aumentar a confiabilidade das informações referentes à vida laboral do segurado, possibilitando melhor atendimento nos postos do INSS;

☒ desobrigar o segurado, gradativamente, do ônus de comprovar o tempo de contribuição, a remuneração e a exposição a agentes nocivos, no momento em que requerer seus benefícios;

☒ melhorar o controle da arrecadação das contribuições previdenciárias; distinguir o sonegador do inadimplente e tratá-los de forma diferenciada.

QUEM DEVE INFORMAR

Todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS ou às contribuições/informações à Previdência Social.

Estão desobrigados de informar:

- ☒ empregador doméstico;
- ☒ contribuinte individual sem empregado;
- ☒ segurado especial.

QUANDO INFORMAR

A GFIP deverá ser entregue mensalmente, a partir de 01 de fevereiro de 1999, quando houver:

- ☒ recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social;
- ☒ apenas recolhimento ao FGTS;
- ☒ apenas informações à Previdência Social.

PRAZO DE ENTREGA

A GFIP deverá ser entregue na mesma data em que hoje é entregue a GRE, ou seja, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência. Caso não haja expediente bancário no dia 7, a entrega deverá ser antecipada para o dia de expediente bancário imediatamente anterior.

ONDE ENTREGAR

Deverá ser entregue nas mesmas agências bancárias credenciadas

COMO INFORMAR

As informações poderão ser apresentadas por:

- ☒ meio magnético, gerado por programa distribuído pela CAIXA - programa SEFIP;

O QUE DEVE SER INFORMADO

As empresas deverão informar os vínculos, remunerações e movimentações de seus trabalhadores. Deverão informar também, quando for o caso:

- ☒ valor da comercialização da produção rural;
- ☒ a receita bruta decorrente dos espetáculos desportivos;
- ☒ a despesa com patrocínios a clubes de futebol profissional;
- ☒ os trabalhadores expostos a agentes nocivos.

PENALIDADES

Deixar de apresentar a GFIP, independentemente do recolhimento das contribuições em GRPS, apresentá-la com dados não correspondentes aos fatos geradores e com erro de preenchimento nos dados não relacionados aos fatos geradores, sujeitarão o responsável às multas previstas na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com as alterações introduzidas pela Lei nº 9.528, de 10 dezembro de 1997, no que tange à Previdência Social e às sanções previstas na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, no que se refere ao FGTS.

RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES

O recolhimento dos valores devidos à Previdência Social continuará sendo feito mediante Guia de Recolhimento da Previdência Social - GRPS até o dia 02 do mês seguinte ao da competência, na agência bancária de livre escolha do empregador.

O recolhimento do FGTS deverá continuar a ser feito até o dia 7 de cada mês, utilizando-se a própria GFIP, em qualquer agência dos bancos conveniados.

IMPLANTAÇÃO

A implantação da nova sistemática de recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social foi efetuada através da GFIP a partir da competência JAN/99.

VANTAGENS DA UTILIZAÇÃO DO SEFIP

O Sistema gera e imprime a GFIP, a Relação dos Estabelecimentos Centralizados - REC, a Relação de Empregados - RE, se for o caso, e a GRPS.

O SEFIP permite informar alterações cadastrais, detectando qualquer inconsistência nas informações em sua origem; gerar arquivo contendo as individualizações do recolhimento do FGTS, a partir do layout da folha de pagamento, estabelecido no programa; consultar e imprimir o saldo de todos os trabalhadores informados, para efeito de rescisão do contrato de trabalho, quando da carga de retorno da CAIXA para o empregador.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Para evitar transtornos no preenchimento da nova Guia, as empresa podem solicitar informações e orientações junto à Central de Telemarketing e agências da CAIXA (Rede de Atendimento), Núcleo de Orientação ao Contribuinte - NOC, da Previdência Social, Postos do INSS, PREVFONE 0800-78-0191 e agências bancárias.

CAPÍTULO 8 -DIRF - DECLARAÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

A Instrução Normativa SRF 670/2006 estabelece as regras e orientações para a apresentação da DIRF/2007, bem como de anos anteriores, além do novo programa validador o qual possibilitará à pessoa jurídica o acompanhamento do processamento da declaração, por intermédio do Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte (e-CAC), disponível na página da SRF na Internet.

OBRIGATORIEDADE DA APRESENTAÇÃO

Estão obrigados a apresentar a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf):

- ✓ estabelecimentos matrizes de pessoas jurídicas de direito privado domiciliadas no Brasil, inclusive as imunes ou isentas;
- ✓ pessoas jurídicas de direito público;
- ✓ filiais, sucursais ou representações de pessoas jurídicas com sede no exterior;
- ✓ empresas individuais;
- ✓ caixas, associações e organizações sindicais de empregados e empregadores;
- ✓ titulares de serviços notariais e de registro;
- ✓ condomínios edilícios;
- ✓ pessoas físicas;
- ✓ instituições administradoras ou intermediadoras de fundos ou clubes de investimentos; e
- ✓ órgãos gestores de mão-de-obra do trabalho portuário.

Ficam também obrigadas à apresentação da Dirf as pessoas jurídicas que tenham efetuado retenção, ainda que em único mês do ano-calendário a que se referir a Dirf, da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição para o PIS/Pasep sobre pagamentos efetuados a outras pessoas jurídicas, nos termos do art. 1º da Lei nº. 10.485, de 3 de julho de 2002, e dos arts. 30, 33 e 34 da Lei nº. 10.833, de 29 de dezembro de 2003.

PRAZO PARA APRESENTAÇÃO

A Dirf relativa ao ano-calendário de 2006 deve ser entregue até as 20:00 horas (horário de Brasília) de 16 de fevereiro de 2007 (prazo fixado pela IN SRF 691/2006).

DECLARAÇÃO – FORMA DE APRESENTAÇÃO

A Dirf deve ser apresentada por meio da Internet, devendo para tanto, o programa Receitanet estar instalado.

O recibo de entrega será gravado no disquete ou no disco rígido, somente nos casos de validação sem erros.

Para a transmissão da Dirf, é obrigatória a assinatura digital da declaração mediante utilização de certificado digital válido, para a pessoa jurídica obrigada à apresentação mensal da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), nos termos do art. 3º da Instrução Normativa SRF 583/2005.

Opcionalmente a transmissão da Dirf poderá ser utilizada assinatura digital da declaração mediante certificado digital válido, ressalvado o caso da obrigatoriedade.

A utilização da assinatura digital possibilitará o acompanhamento do processamento da declaração, por intermédio do Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte (e-CAC).

O arquivo apresentado pelo estabelecimento matriz deve conter as informações consolidadas de todos os estabelecimentos da pessoa jurídica.

A Dirf é considerada de ano anterior quando entregue após 31 de dezembro do ano subsequente àquele no qual o rendimento tenha sido pago ou creditado.

O QUE DEVE SER INFORMADO - PREENCHIMENTO

Os valores referentes a rendimentos tributáveis, deduções e imposto de renda e/ou contribuições retidos na fonte devem ser informados em reais e com centavos.

O declarante deve informar na Dirf em reais e com centavos :

- os rendimentos tributáveis pagos ou creditados, por si ou na qualidade de representante de terceiro;
- as deduções;
- o imposto de renda e/ou as contribuições retidos na fonte, especificados na Tabela de Códigos de Retenção Obrigatórios da legislação.

As pessoas obrigadas a apresentar a Dirf, conforme já mencionado acima, devem informar todos os beneficiários de rendimentos:

- ✓ que tenham sofrido retenção do imposto de renda e/ou de contribuições, ainda que em um único mês do ano-calendário;
- ✓ do trabalho assalariado ou não assalariado, de aluguéis e de royalties, acima de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), pagos durante o ano-calendário, ainda que não tenham sofrido retenção do imposto de renda; e
- ✓ de previdência privada e de planos de seguros de vida com cláusula de cobertura por sobrevivência - Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), pagos durante o ano-calendário, ainda que não tenham sofrido retenção do imposto de renda.

Obs.: Em relação ao beneficiário incluído na Dirf, deve ser informada a totalidade dos rendimentos pagos, inclusive aqueles que não tenham sofrido retenção.

Devem ser informados na Dirf os rendimentos tributáveis em relação aos quais tenha havido depósito judicial do imposto e/ou contribuições ou que, mediante concessão de medida liminar ou de tutela antecipada, nos termos do art. 151 da Lei nº. 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN), não tenha havido retenção do imposto de renda e/ou contribuições na fonte.

PROGRAMAS UTILIZADOS

Os programas relativos à geração e transmissão Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf 2007) podem ser baixados no endereço www.receita.fazenda.gov.br.

RETIFICAÇÃO DA DIRF

Para alterar declaração anteriormente entregue, deverá ser apresentada Dirf Retificadora, por meio da Internet, independentemente do meio de apresentação anteriormente utilizado.

Na geração de declaração retificadora, a partir do ano-calendário de 2002, será exigida a informação do número do recibo de entrega da declaração a ser retificada.

A Dirf retificadora deverá conter todas as informações anteriormente declaradas, alteradas ou não, exceto aquelas que se pretenda excluir, bem assim as informações a serem adicionadas, se for o caso.

Importante: A Dirf Retificadora substituirá integralmente as informações apresentadas na declaração anterior.

BENEFICIÁRIO DO RENDIMENTO – CONSULTA POR INTERNET

O beneficiário de rendimentos constantes da Dirf poderá acessar as informações referentes ao seu número de inscrição no CPF ou no CNPJ, mediante consulta ao e-CAC, disponível na página da SRF na Internet, com utilização de certificado digital válido.

IRREGULARIDADES – PRAZO PARA CORREÇÃO

O declarante será intimado a corrigir as irregularidades constatadas na declaração, no prazo de dez dias, contados da ciência à intimação.

A não-correção das irregularidades, ou a sua correção após o prazo previsto no prazo acima citado, sujeita o declarante à multa de R\$ 20,00 (vinte reais) para cada grupo de dez ocorrências.

A comprovação do recolhimento da multa não dispensa o declarante da reapresentação da Dirf corrigida.

O recolhimento das multas deve ser efetuado sob o código 2170.

PENALIDADES

A falta de apresentação da Dirf no prazo fixado, ou a sua apresentação após o prazo:

✓ Multa de 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante dos tributos e contribuições informados na declaração, ainda que integralmente pagos, limitada a 20% (vinte por cento).

✓ Considerar, em relação ao item anterior, o valor da multa mínima que é de:

- R\$ 200,00 (duzentos reais), tratando-se de pessoa física, pessoa jurídica inativa e pessoa jurídica optante pelo regime de tributação previsto na Lei nº. 9.317, de 5 de dezembro de 1996;
- R\$ 500,00 (quinhentos reais), nos demais casos.

Para efeito de aplicação da multa, é considerado como termo inicial o dia seguinte ao término do prazo originalmente fixado para a entrega da declaração e como termo final a data da efetiva entrega ou, no caso de não-apresentação, da lavratura do auto de infração.

REDUÇÃO DA MULTA

A multa poderá ser reduzida, considerando o valor mínimo a pagar, em:

✓ 50% (cinquenta por cento), quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício;

✓ em 25% (vinte e cinco por cento), se houver a apresentação da declaração no prazo fixado em intimação.

GUARDA DAS INFORMAÇÕES

Os declarantes devem manter arquivados pelo prazo de cinco anos a contar da data de entrega da Dirf à SRF:

- todos os documentos contábeis e fiscais relacionados com o imposto de renda e/ou as contribuições retidos na fonte;

- as informações relativas a beneficiários sem retenção de imposto de renda e/ou de contribuições na fonte.

- os registros e controles de todas as operações, constantes na documentação comprobatória da declaração entregue, separados por estabelecimento;

A documentação de que trata esse artigo deve ser apresentada quando solicitada pela autoridade fiscalizadora.

CAPÍTULO 9 - OBRIGAÇÕES DO RECURSOS HUMANOS

DAS OBRIGAÇÕES MENSAIS

<u>Data</u>	<u>Obrigação Mensais</u>
Até o dia 10	Pagamento do INSS
Até o dia 07	Recolhimento do FGTS
Até o dia 07	Entrega do CAGED
15	Recolhimento do INSS Contribuinte Individual
ATÉ O DIA 20	PIS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO

Até 10º dia do mês subsequente ao fator gerador - vencimento do IR sobre rescisão, férias, folha de pagamento e adiantamento.

Observação: Fato gerador é a data do pagamento ou crédito.

A data de apuração será o último dia do mês em que ocorreu o fato gerador (pagamento ou crédito)

DAS OBRIGAÇÕES ANUAIS

Até 30.11 - 13º Salário 1ª Parcela

Até 20.12 - 13º Salário 2ª Parcela

Até 20.12 - INSS 13º Salário

28.02 - Entrega do Inf. Rendimento referente ao ano base anterior

28.02 - Entrega da RAIS ano base anterior (verificar manual da RAIS, pois está data não é fixa, de um ano para outro há variações)

31.01 - Entrega da DIRF ano base anterior

EXERCÍCIOS

FÉRIAS

1 – Calcular as férias individuais / proporcionais

Período Aquisitivo de 02/10/2003 a 01/10/2004

Com Abono Pecuniário de 10 dias

a) Mensalista = R\$ 380,00 b) Horista = R\$ 18,25 c) Comissionado = R\$ 400,00 =

2 – Responder e justificar as questões abaixo:

- a) O empregado pode receber a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias?
- b) O pagamento das férias deverá ocorrer 03 dias antes do início do gozo das férias?
- c) As férias devem ser calculadas somente sobre o salário?
- d) O empregado faltou ao trabalho 15 dias dentro do período aquisitivo de férias, tem direito 24 dias de férias?
- e) Empregado faltou ao trabalho em virtude de acidente do trabalho por 15 dias e mais 45 dias de auxílio doença, portanto tem direito a apenas 12 dias de férias?
- f) O empregado ficou afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho por um período de 160 dias, ele perdeu o direito às férias?
- g) O empregado menor de 18 anos e maior de 50 anos poderá descansar suas férias em mais que um período, para atender suas necessidades?
- h) O aviso de férias do empregador ao empregado deverá ser informado com 20 dias de antecedência antes do descanso das férias?
- i) O empregado determina a data que quer sair de férias?
- j) O empregado pode prestar serviço a outro empregador enquanto estiver de férias?

3 – Calcular as férias conforme informações abaixo:

- a) Daniel de Andrade – período aquisitivo de 14/10/2005 a 13/10/2006
Salário de R\$3.000,00
05 dependentes
1 falta no período aquisitivo
- b) Elidiane Faria - período aquisitivo de 12/12/2005 a 11/12/2006
Salário de R\$1.000,00
01 dependentes
02 faltas no período aquisitivo
- c) Débora Freitas - período aquisitivo de 18/05/2005 a 17/05/2006
Salário de R\$2.000,00
02 dependentes
08 faltas no período aquisitivo
- d) Erica Vieira - período aquisitivo de 10/04/2006 a 09/04/2007
Salário de R\$800,00
02 dependentes
00 faltas no período aquisitivo
- e) Tamires Coutinho - período aquisitivo de 05/07/2006 a 04/07/2007
Salário de R\$1.800,00
00 dependente
15 faltas no período aquisitivo
- f) Manoel Cesar - período aquisitivo de 03/03/2006 a 02/03/2007
Salário de R\$5000,00
03 dependentes
34 faltas no período aquisitivo

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

1 – Elaborar as folhas de pagamento da 1ª e 2ª parcela dos casos abaixo, em todas identificando a qtd de avos de 13º Salário, a base de FGTS, base de INSS e o valor a ser descontado de INSS:.

A - Funcionário admitido no dia 16.02.2002 com um salário de 1.000,00.

B - Funcionária Afastada por Licença Maternidade no periodo de 16.01.2006 a 16.05.2006 com um salário em Nov/2002 de R\$ 1250,00. Sabendo que a mesma recebeu do INSS como abono Anual R\$ 380,00.

C - Calcular o 13º Complementar - Funcionário Normal com um salario de 2.000,00 e o seguinte salário variável.

<i>Mês</i>	<i>Hora</i>	<i>Valor</i>
Janeiro	15	200
Fevereiro	30	150
Março	45	100
Abril	1,5	0
Mai	12	0
Junho	45	0
Julho	25	200
Agosto	30	250
Setembro	45	0
Outubro	70	360
Novembro	45	100
Dezembro	75	800

2 – Calcular o 13º salário - Admissão em 25/02/2004

A - Mensalista - R\$ 380,00 =

B - Horista - R\$ 18,25 =

C - Comissionado = Mês 09 = R\$ 380,00

Mês 10 = R\$ 400,00

Mês 11 = R\$ 500,00

Mês 12 = R\$ 600,00

3 - Calcular o número de avos:

- a) Admissão em 20/07/2006, com 20 faltas não justificadas no mês de outubro/06.
- b) Admissão em 15/07/2006, com 20 faltas não justificadas no mês de abril/06
- c) Admissão em 18/10/2006, sem faltas

4 – Calcular as parcelas do 13º salário e informar a data de pagamento para o ano de 2006 das respectivas parcelas:

- a) Camila Cristina - Admissão – 20/08/2005 - Remuneração de R\$650,00
sem dependentes – sem faltas no período aquisitivo
- b) Erivan Raimundo - Admissão – 20/08/2006 - Remuneração de R\$1250,00
01 dependente – 02 faltas no período aquisitivo
- c) Lucas fernandes - Admissão – 15/10/2006 - Remuneração de R\$2250,00
03 dependente – sem faltas no período aquisitivo

5 - Elaborar a folha de pagamento da 1ª e 2ª parcela do 13º salário:

- a) Michel Celso – 1ª parcela = R\$1500,00 pagto em 30/11/2006
2ª parcela = 1750,00 pagto em 20/12/2006
sem faltas e sem dependentes
- b) Vanessa Cardoso – 1ª parcela = R\$5,80 p/hora pagto em 30/11/2006
2ª parcela = 6,10 p/hora pagto em 20/12/2006
com adicional de periculosidade
sem faltas e 01 dependente
- c) Marcelo Gomes – 1ª parcela = R\$2750,00 pagto em 30/11/2006
2ª parcela = R\$2980,00 pagto em 20/12/2006

com adicional de periculosidade

05 faltas no período aquisitivo e 02 dependentes

6 - Responder e justificar as questões abaixo:

- a) O 13º salário é devido na dispensa por justa causa?
- b) Na base de cálculo do 13º salário, integra as horas extras?
- c) Qual o prazo para pagamento da 2ª parcela do 13º salário?
- d) O empregado afastado do trabalho em gozo de auxílio doença tem direito ao 13º salário em relação a este período ?

RESCISÕES

1 - Responder e justificar as questões abaixo:

- a) No período do aviso prévio, o empregado demitido tem direito a se ausentar do trabalho por 07 dias corridos?
- b) No período do aviso o empregado demitido tem direito a redução na sua jornada de trabalho em 03 horas diárias?
- c) É possível a concessão do aviso durante a fluência da garantia de emprego?
- d) As horas extras prestadas com habitualidade não devem ser computadas em relação ao aviso prévio indenizado?
- e) Na demissão não é obrigatório a apresentação do exame médico demissional?
- f) Empregado é demitido sem justa causa, mediante aviso prévio indenizado. No período em que trabalharia o aviso prévio, houve reajuste salarial coletivo na empresa, neste caso o empregado não faz jus ao pagamento das diferenças das verbas rescisórias?
- g) O empregado afastado da empresa por 13 dias em virtude de acidente do trabalho, tem estabilidade de emprego na empresa?
- h) Empregada gestante com contrato por prazo indeterminado, pode ser demitida sem justa causa?
- i) A empregada gestante não poderá ser desligada pela empresa no término do contrato de trabalho por prazo determinado?

2) Calcular as rescisões abaixo:

- a) Marcio Mendes – dispensa sem justa causa

Admissão – 20/08/1997

Saída - 20/05/2007

- | | |
|--|--------------------------------|
| Aviso prévio trabalhado | Salário - R\$1500,00 mensal |
| Sem dependentes | 01 período vencido de férias |
| Saldo - FGTS – R\$5.250,00 | |
| b) Oséias Guilherme – dispensa sem justa causa | |
| Admissão – 06/07/2000 | Saída - 25/03/2004 |
| Aviso prévio indenizado | Salário - R\$1500,00 mensal |
| Sem dependentes | 01 período vencido de férias |
| Saldo - FGTS – R\$6500,00 | |
| c) Peter Allan – dispensa sem justa causa | |
| Admissão – 02/10/2000 | Saída - 18/02/2004 |
| Aviso prévio indenizado | Salário - R\$5,50 p/hora |
| 04 dependentes | 02 períodos vencidos de férias |
| Saldo - FGTS – R\$7.500,0 | |
| d) Marcio Mendes – Pedido de demissão | |
| Admissão – 02/03/2005 | Saída - 20/05/2007 |
| Aviso prévio trabalhado | Salário - R\$2000,00 mensal |
| 01 dependente | 01 período vencido de férias |
| e) Simone Carvalho – dispensa sem justa causa | |
| Admissão – 02/01/2007 | Saída - 30/06/2007 |
| Aviso prévio indenizado | Salário - R\$500,00 mensal |
| Sem dependentes | |
| f) Lays Assis– dispensa sem justa causa | |
| Admissão – 02/01/2004 | Saída - 31/05/2007 |
| Aviso prévio trabalhado | Salário - R\$2500,00 mensal |
| 02 dependentes | 01 período vencido de férias |

** Data base da categoria – mês de julho.

3 – O empregado admitido em 01/08/2006 e dispensado com aviso trabalhado até 30/04/2007, fará jus a quantos avos de 13º e férias?

- a) 9/12 avos de férias e de 13º salário;
- b) 9/12 avos de férias e de 4/12 de 13º salário;
- c) 4/12 de férias e 13º salário;
- d) nenhuma das anteriores

5 – Quais os direitos do empregado que pede demissão com menos de 01 ano de serviço na empresa?

- a) saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias proporcionais acrescida de 1/3 e depósitos do FGTS relativo ao mês anterior e ao da rescisão;
- b) saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais acrescida de 1/3 e depósitos do FGTS relativo ao mês anterior e ao da rescisão;
- c) saldo de salário, 13º salário e depósitos do FGTS relativo ao mês anterior e ao da rescisão;
- d) nenhuma das anteriores.