

## **FUNÇÃO DO DEPTO PESSOAL**

Administrar a movimentação de pessoal entre empregador e empregado, preparar Folha de Pagamento, 13º salário, Férias - Rescisão do Contrato de Trabalho, Encargos Sociais.

### **EMPREGADO**

#### **CONCEITO**

A CLT, em seu art. 3º, dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A doutrina acrescenta a essa definição um outro requisito: a prestação pessoal do serviço.

### **EMPREGADOR**

#### **CONCEITO**

A CLT dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (art. 2º).

A empresa é comumente conceituada como uma atividade organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços destinados ao mercado, com objetivo de lucro. No âmbito do Direito do Trabalho, a CLT expressamente estabelece a exigência de que ela assuma os riscos do negócio. Assim, a empresa deve assumir tanto os resultados positivos quanto os negativos do empreendimento, não podendo estes últimos serem transferidos ao empregado.

### **EQUIPARADOS A EMPREGADOR**

Enquanto o *caput* do art. 2º da CLT define empregador, o seu parágrafo primeiro trata das pessoas equiparadas a empregador. Consoante este dispositivo, “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (§ 1º do art. 2º).

## **PROVIDÊNCIAS A SEREM TOMADAS PELA SEÇÃO DE PESSOAL NO ATO DA ADMISSÃO:**

### **ADMISSÃO DE EMPREGADOS - FORMALIDADES**

As empresas com a necessidade de contratação de empregados necessitam obter informações daqueles que se candidatam para o preenchimento da vaga oferecida. O recrutamento, a seleção e a admissão de empregados dependem do cumprimento de algumas formalidades.

Para o recrutamento e seleção de candidatos é necessário o anúncio de oferecimento do emprego através de jornais, revistas especializadas, internet, agências de emprego etc. Grandes empresas com departamentos próprios para recrutamento e seleção de empregados têm profissionais especializados para entrevistas, aplicação de exames médicos e psicotécnicos etc. Nas médias e pequenas empresas, por não terem um departamento especializado, o candidato ao emprego, é entrevistado pelo responsável pelo departamento de recursos humanos, ou pelo encarregado do departamento ou seção, ou ainda pelo proprietário da empresa onde irá trabalhar.

As primeiras informações ou referências do candidato são obtidas na entrevista, através da ficha de solicitação de emprego preenchida pelo candidato ou de currículo vitae normalmente apresentado por empregados especializados, e dos registros anteriores na Carteira de Trabalho.

## **PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E LIMITATIVAS À RELAÇÃO DE ACESSO AO EMPREGO**

Nas relações de acesso ao emprego, é proibida por lei a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do Art. 7.º da Constituição Federal.

### **Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:**

a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

b) a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a indução ou instigamento a esterilização genética; e,

a promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizado através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Verificada a existência de prática discriminatória, a lei determina a pena de detenção de um a dois anos e multa cominadas com: multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência; e, proibição de obter empréstimo ou financiamento junto às instituições financeiras oficiais.

## **CARTEIRA DE TRABALHO**

### **APRESENTAÇÃO E DEVOLUÇÃO DA CTPS**

Nenhum empregado pode ser admitido sem apresentar a Carteira, e o empregador tem o prazo legal de 48 horas para proceder às anotações da data de admissão, da remuneração e das condições especiais se houver, devolvendo-a em seguida ao empregado (CLT, art. 29).

A não devolução da CTPS no prazo de 48 horas sujeita o empregador ao pagamento de multa (CLT, art. 53).

### **MOMENTO PARA O EMPREGADOR PROCEDER AO REGISTRO DO EMPREGADO:**

Ao contrário do que ocorre com a CTPS, o registro do empregado nos livros ou fichas deverá ser efetuado imediatamente, antes do início da prestação de serviços, sob pena de multa administrativa (CLT, art. 47).

O prazo de 48 horas concedido pela CLT refere-se apenas à anotação da CTPS, e não ao registro do empregado.

## DOCUMENTOS EXIGIDOS NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Para admissão de empregados, é necessário que o candidato selecionado apresente determinados documentos que o qualifique e forneçam informações ao empregador. Estes documentos possibilitarão ao empregador dar cumprimento às suas obrigações trabalhistas e previdenciárias:

- a) Proposta de Emprego;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- c) Cédula de Identidade - RG;
- d) Título de Eleitor;
- e) Certificado de Reservista ou prova de alistamento no serviço militar (para o candidato do sexo masculino);
- f) Cadastro de Pessoa Física – CPF;
- g) Atestado Médico de Capacitação Funcional;
- h) Fotografias;
- i) Carteira de Habilitação Profissional expedida por órgãos de classe - CRC (para admissão de contabilistas), OAB (para admissão de advogados), CREA (para admissão de engenheiros) etc;
- j) Certidão de Casamento – se for casado;
- k) Certidão de Nascimento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade, para os fins de pagamento do salário família;
- l) Cartão da Criança, de até seis anos de idade; e, comprovação semestral de frequência escolar à partir dos sete anos de idade, para os fins de pagamento do salário-família;
- m) DPIS ou a correspondente anotação na CTPS – para evitar novo cadastramento;
- n) Contribuição Sindical relativa ao exercício – se houver;
- o) Relação de Salários de Contribuição - RSC – recomendado no caso de afastamento por motivo de doença. O órgão previdenciário exige a relação dos doze últimos salários-de-contribuição, para concessão do auxílio-doença;
- p) Atestado Liberatório – para contratação de artistas – documento firmado pelo empregador anterior, declarando que o contrato que mantinha com o artista foi extinto;
- q) Carta de Fiança; e Atestados de Antecedentes Criminais – poderão ser exigidos, a critério exclusivo do empregador.

Exame médico: por ocasião da admissão do empregado, é obrigatório o exame médico, que tem por finalidade constatar sua capacidade física e mental para o exercício da função para a qual está sendo admitida. O exame será realizado por conta do empregador.

## CAGED - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS :

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

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.

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

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.

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

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

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

### DURAÇÃO

Quanto à sua duração os contratos podem ser celebrados por prazo determinado ou indeterminado.

### CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO:

É a forma comum de contratação, a qual será sempre presumida se houver dúvida. Assim, aquele que alegar a determinação do prazo deverá prova-la, na forma e pelos meios admitidos em direito, caso não tenha êxito, considerar-se-á que o contrato é por prazo indeterminado.

### CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO:

A CLT fixa o prazo máximo de **dois anos** para os contratos a prazo determinado em geral, e de **noventa dias** para o contrato de experiência (arts. 445 e 451). Admite-se uma única prorrogação, que deve ser feita dentro dos prazos que a lei fixou. Havendo uma segunda prorrogação, ainda que dentro do prazo legal, o contrato passará a ser considerado por prazo indeterminado.

A CLT define o contrato a prazo determinado como “o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada” (art.443).

Em seguida, fixa as hipóteses que autorizam sua celebração válida, ao dispor que “o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando”:

- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- de atividades empresariais de caráter transitório;
- de contrato de experiência” (art. 443, § 2º).

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

A última hipótese prevista pela CLT para a contratação a prazo determinado é o contrato de experiência, que é aquele destinado a permitir que o empregador, durante o prazo máximo de 90 (noventa) dias, verifique as aptidões do empregado e decida sobre a conveniência de contratá-lo por prazo indeterminado.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Portanto, o contrato de experiência é espécie de contrato a prazo determinado, com o que todas as regras aplicáveis aos demais contratos a prazo certo valem também para o período de experiência, vale dizer, mesmo durante o período de experiência o trabalhador é empregado da empresa.

### Exemplo 1

Contrato de experiência..... = 30 dias  
Prorrogação..... = 60 dias  
Total ..... = 90 dias

### Exemplo 2

Contrato de experiência..... = 30 dias  
Prorrogação..... = 30 dias  
Total..... = 60 dias

No primeiro exemplo, atingimos o máximo em vigência de contrato de experiência 90 (noventa) dias, com uma prorrogação.

No segundo exemplo, não atingimos o máximo de vigência de contrato de experiência, mas como é permitida somente uma prorrogação, o prazo máximo, neste caso, é de 60 (sessenta) dias.

A falta de assinatura do empregado na prorrogação do contrato de experiência, será considerado contrato por prazo indeterminado.

### Exemplo 1: Contrato de experiência de 90 dias

Empregado admitido em 01.01.2007 com contrato de experiência firmado por 30 dias, e prorrogado posteriormente por mais 60 dias.

## Obrigatoriedade da Anotação na Carteira de Trabalho

O contrato de experiência deve ser anotado na parte do "Contrato de Trabalho", bem como nas folhas de "Anotações Gerais".

Exemplo:

O contrato de trabalho foi firmado em caráter de experiência, pelo prazo de \_\_\_\_ dias quando o mesmo se extinguirá, de pleno direito, sem aviso prévio, podendo ser prorrogado na forma da lei.

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**Terceirização:** é a transferência legal do desempenho de atividades de determinada empresa, para outra empresa, que executa as tarefas contratadas, de forma que não se estabeleça vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a contratante; é permitida a terceirização das atividades-meio (aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante) e é vedada a de atividades-fim (são as que coincidem).

## JORNADA DE TRABALHO

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

### QUADRO DE HORÁRIO DE TRABALHO :

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

### ASSINALAÇÃO DO PONTO :

Nas empresas com mais de 10(dez) empregados é obrigatória a assinalação de ponto pelos empregados que pode ser de forma manuscrita, mecânica ou eletrônica, devendo ser pré-assinalados os intervalos para repouso. A pré-assinalação desses intervalos poderá ser feita pelo próprio empregador, de forma impressa ou não.

Não assinalam o ponto somente o gerente (mandato, em cargo de gestão, vencimento com padrão mais elevado) e os que trabalhem em serviços externos não sujeitos a horário.

### JORNADA NORMAL :

- A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (Art.58 da CLT)
- § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001).

## DA DURAÇÃO DO TRABALHO

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, preceitua

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Segundo este dispositivo, a duração normal do trabalho em qualquer atividade não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. A lei, porém, faculta a compensação de horários e permite que o empregador opte, por exemplo, por quaisquer dos horários a seguir expostos:

a) oito horas diárias de segunda a sexta-feira e quatro horas aos sábados, perfazendo um total de quarenta e quatro horas semanais;

5 dias (segunda a sexta) x 8h.....= 40 h  
1 dia (sábado) 4h .....= 4 h  
Total..... = 44 h

b) No caso de compensação de horário semanal, deverá o empregador fazer acordo por escrito a fim de não trabalhar aos sábados. Para o cumprimento das 44 horas semanais

I - De segunda a sexta-feira, 8 horas e 48 minutos diários:

8h. x 5 dias (seg. a sexta) = 40h x 60m =  $\frac{2.400m}{60m}$  = 40h  
48m x 5 dias (seg. a sexta) = 4h x 60m =  $\frac{240m}{60m}$  = 4h  
8h 48m dia =  $\frac{2.640min}{60m}$  = 44h semanais

II - De segunda a quinta-feira, 9 horas diárias (oito horas normais e uma de compensação) e na sexta-feira oito horas:

4 dias x 9h = 36 h.  
sexta-feira = 8 h.  
Total = 44 h.

## DOS PERÍODOS DE DESCANSO

Art. 66 CLT. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

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

Art. 71 CLT. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

## Folha de pagamento

### FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento representa o resumo de tudo o que o empregado tem a receber, o que deve ser descontado e o valor líquido a receber.

A empresa é obrigada a:

I - preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social-INSS e ao Departamento da Receita Federal-DRF todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fi scalização. Lei nº 8.212/1991, Art. 32 da Seguridade Social.

## **A FOLHA DE PAGAMENTO DIVIDE-SE EM DUAS PARTES: PROVENTOS E DESCONTOS**

### **1 - PROVENTOS:**

**SALÁRIO:** é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente.

**REMUNERAÇÃO:** art. 457 CLT. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço:

- Salário-base;
- Adicional de insalubridade;
- Adicional de periculosidade;
- Adicional noturno;
- Adicional de transferência, nunca inferior a 25% do salário que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação;
- Anuênios, biênios, triênios, quinquênios e decênios;
- Comissões e gratifi cações;
- Descanso semanal remunerado;
- Diárias para viagens em valor superior a cinquenta por cento do salário;
- Horas extras, segundo sua habitualidade;
- Prêmios, pagos em caráter de habitualidade;
- Salário in natura (é aquele pago em utilidades, tais como transporte, alimentos ou habitação, e não em dinheiro).

§ 1º Integram o salário não só a importância fi xa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratifi cações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

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

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 464 da CLT - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.



Art. 465 da CLT - O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466 da CLT - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

## **ADICIONAL NOTURNO**

Art. 73 CLT. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Exemplo: um empregado que trabalha das 22h às 5h perfaz um total de 8 horas ( $7h \times 60m = 420min \div 52,5m = 8h$ ). Nos horários mistos que abrangem períodos diurnos e noturnos aplicam-se as horas de trabalho noturno, ou seja, a hora de 52 min e 30 segundos (§ 4 do art. 73 da CLT).

## **HORAS EXTRAS**

Art. 59 CLT. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

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

Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, de acordo com o Artigo 384 da CLT.

### **Hora Extra Diurna (entre 5h às 22h)**

Exemplo: empregado com salário mensal de R\$ 1.100,00, trabalha 220h/mês.  
Fez 15 horas extras diurna no mês.

### **Hora Extra Noturna (entre 22h às 5h)**

Exemplo: empregado com salário mensal de R\$ 1.100,00 trabalha 220h/mês.  
Fez 15 horas extras noturna no mês.

### **RSR - Repouso Semanal Remunerado**

1. Cálculo do repouso semanal e feriado sobre horas extras De acordo com as leis nº 605/49 e 7.415/85, computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extraordinárias habitualmente prestadas.

Exemplo: Funcionário com salário mensal de R\$ 800,00 no mês de jan/2009, trabalha 220h/mês, realizou 30h extras diurnas, nesse mês houve quatro domingos e um feriado. Calcular a hora extra e remuneração do repouso semanal e feriado.

2. Cálculo do repouso semanal e feriado sobre comissões

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriadados ao empregado comissionista, ainda que praticista (enunciado TST nº 27).

Exemplo: A comissão de um vendedor no mês fev/2009 foi de R\$ 3.600,00; nesse mês houve cinco domingos e um feriado. Como calcular a remuneração do repouso semanal e feriado?

## **Adicional de insalubridade**

Art. 189 CLT: Insalubres são aquelas atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde; Art. 192 CLT. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

## **Adicional de periculosidade**

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§10 “O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.”

## **Salário-família**

É devido ao(à) trabalhador(a) empregado(a), exceto o(a) doméstico(a), e ao(à) trabalhador(a) avulso(a), pago diretamente pelo empregador.

É devido também ao(s) aposentado(s) por invalidez ou por idade, e aos demais aposentados quando completarem 65 anos, se homem ou 60 anos, se mulher, pago pela Previdência Social junto com a aposentadoria.

É paga uma cota de Salário-Família por filho até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade.

### **Será exigida a apresentação de:**

- Caderneta de vacinação ou documento equivalente, quando menor de 07 anos, no mês de novembro, a partir do ano 2000;
- Comprovante de frequência à escola, a partir de 07 anos de idade, nos meses de maio e novembro, a partir do ano 2000.

### **Informações complementares:**

] 1. No caso do menor inválido que não frequenta a escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que informe esse fato.

2. Caso não sejam apresentados os documentos solicitados nos prazos determinados, o pagamento do salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

3. Não é devido salário-família no período entre a suspensão do benefício, motivada pela falta de comprovação da frequência escolar ou pela falta de atestado de vacinação e o seu reativamento, salvo se provada a frequência escolar regular no período ou apresentado o atestado de vacinação obrigatória, respectivamente.

4. A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação própria, em nome do aluno, onde conste o registro de frequência regular ou de atestado de estabelecimento de ensino, informando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

De acordo com a Portaria MPS nº 77, de 12/03/2008, o valor do salário-família a partir de abril/2008, será:

Salário-de-contribuição	Salário-família
Até 472,43	24,23
De 472,44 até 710,08	17,07

O valor do salário-família é pago por filho ou equiparado de 0 a 14 anos. Se a mãe e o pai estão nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família, os dois recebem o benefício.

O valor da quota será proporcional nos meses de admissão e demissão do empregado. Para o trabalhador avulso, a quota será integral independentemente do total de dias.

**Exemplo: Empregado admitido em 14/01/2009 com salário de R\$ 465,00 (um filho menor de 14 anos).**

## 2- DESCONTOS:

### Contribuição Previdenciária

A empresa deverá descontar de seus empregados a contribuição previdenciária que incidirá sobre a remuneração efetivamente paga ou creditada no mês, obedecendo o teto máximo da Previdência Social.

Tabela de contribuição dos segurados empregados, inclusive o doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de abril de 2008.

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTAS %
Até 911,70	8,00
de 911,71 até 1.519,50	9,00
de 1.519,51 até 3.038,99	11,00

### Notas:

- Sempre que ocorrer **mais de um vínculo empregatício** para os segurados empregado e doméstico, as remunerações deverão ser somadas para o correto enquadramento na tabela acima, respeitando-se o limite máximo de contribuição. Esta mesma regra se aplica às remunerações do trabalhador avulso.

Quando houver pagamento de remuneração relativa **a décimo terceiro salário**, este não deve ser somado a remuneração mensal para efeito de enquadramento na tabela de salários-de-contribuição, ou seja, aplicar-se-á a alíquota sobre os valores em separado

## **Observações:**

Contribuição do empregador doméstico de 12% do salário pago, respeitando o teto acima.

A contribuição da empresa de 20% não está sujeita ao limite de incidência. O prazo para pagamento, até o dia 10 do mês seguinte ao da competência, podendo prorrogar, a partir desta data será acrescido de juros e multa.

Autônomo, doméstico e facultativos: não têm correção até o dia 15. A partir daí, acréscimo de juros e multa.

## **VALOR DESCONTADO DO SEGURADO**

### **Múltiplos vínculos empregatícios ou múltiplas fontes pagadoras**

Para os segurados empregados e trabalhadores avulsos, o valor descontado deve observar a tabela de salário de contribuição e a alíquota correspondente à soma das remunerações no mês de competência.

A empresa que tiver empregado com mais de um vínculo empregatício (ou mais de uma fonte pagadora) deve aplicar a alíquota correspondente à faixa de enquadramento na tabela de salário de contribuição, considerando o somatório das suas remunerações e respeitando o limite máximo do salário de contribuição.

Para os segurados contribuintes individuais, a alíquota aplicada é de 11% sobre seu salário de contribuição (limitado ao teto), devendo-se observar que o somatório do valor descontado por todas as empresas não pode ultrapassar o limite máximo de contribuição.

Caso o segurado tenha elegido outra empresa para efetuar o desconto sobre o limite máximo do salário de contribuição, não haverá desconto pelo novo empregador desde que o segurado declare sob as penas de lei, e informe o empregador que reterá os 11% estabelecido em lei.

O contribuinte individual pode eleger uma ou mais empresas para efetuar o desconto sobre o limite máximo do salário de contribuição. Neste caso, as empresas não eleitas ficam dispensadas de efetuar o desconto, nos termos da instrução normativa que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação.

Para o contribuinte individual que ultrapassar o limite máximo do salário de contribuição ou que eleger outra(s) empresa(s) para efetuar o desconto pelo limite máximo, deve ser informada a existência de múltiplas fontes pagadoras, caso o limite máximo já tenha sido atingido nas demais empresas ou caso o empregador/contribuinte esteja dispensado de efetuar o desconto, conforme o disposto na nota anterior.

Quando o contribuinte individual, inclusive o cooperado, presta serviços a entidade beneficente em gozo de isenção de 100% ou a pessoa física, a alíquota referente à sua contribuição é de 20%, conforme disposto no art. 216, §§ 26 e 31, do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, com as alterações do Decreto nº 4.729/2003, e na Instrução Normativa que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação.

## **INSS (Cálculo )**

No caso de empregados com mais de um vínculo empregatício (ou fonte pagadora), aplica-se a alíquota correspondente à soma dos salários percebidos pelo empregado em cada uma das empresas.

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 451, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2008.**

Art.15.Os incisos III e IV do art. 1º da [Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007](#), passam a vigorar com a seguinte redação:

"III-para o ano-calendário de 2009:

Tabela Progressiva Mensal

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a Deduzir do IR (R\$)</b>
Até 1.434,59	-	-
De 1.434,60 até 2.150,00	7,5	107,59
De 2.150,01 até 2.866,70	15	268,84
De 2.866,71 até 3.582,00	22,5	483,84
Acima de 3.582,00	27,5	662,94

**Quantia a deduzir, por dependente, em R\$ 144,20**

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (empregados)**

Na folha de pagamento do mês de março, a empresa é obrigada a descontar um dia de trabalho de todos os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração. Art. 580 e 582 (CLT).

Caso o empregado seja admitido depois de março e não tenha contribuído para nenhum sindicato, o desconto referente à sua contribuição será efetuado no mês subsequente ao da sua admissão. Art. 601 e 602 (CLT).

Art. 583.(CLT) – O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizarse-á no mês de fevereiro.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato, na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

### **Profissionais liberais**

Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados (Art. 585 CLT).

Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o Art. 582 (Art. 585 Parágrafo único CLT).

### **Vale-transporte**

A empresa que concede o vale-transporte está autorizada a descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente a até 6% (dos dias trabalhados) do seu salário básico ou do vencimento fixo, excluídas qualquer

vantagens ou adicionais desde que o valor descontado do seu salário não ultrapasse o valor do vale-transporte do mês (6% do salário base ou o valor dos vales, o que for menor).(Decreto 95247/87).

## **PENSÃO ALIMENTÍCIA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

### **Pensão Alimentícia**

#### **Conceito**

Podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação. Art. 1.694 da lei nº 10.406/2002.(Código Civil).

Os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada. Compete ao juiz, se as circunstâncias o exigirem, fixar a forma do cumprimento da prestação.

#### **Base de Cálculo:**

Quando o Juiz determinar o desconto sobre o valor bruto, é simples, basta calcular o percentual sobre o rendimento bruto, no entanto se a base de cálculo for pelo rendimento líquido torna-se mais trabalhoso para se apurar os valores da pensão e do IRRF (imposto de renda retido na fonte).

Dedução da base de cálculo do imposto  
de quem paga a pensão

Somente é dedutível o valor pago como pensão alimentícia, inclusive a prestação de alimentos provisionais, aqueles pagos em decorrência de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente.

Rendimento líquido é o resultado do rendimento bruto deduzidos todos os descontos legais, tais como: INSS, IRRF, Contribuição Sindical, e outros determinados na Convenção/Acordo Coletivo da Categoria.

#### **Valor da pensão fixada em percentual sobre o rendimento líquido mensal**

Exemplo: Empregado com salário de R\$ 6.900,00 em janeiro/2009, com desconto de pensão alimentícia determinada judicialmente em 30% sobre a remuneração líquida mensal, e que não tenha outros dependentes.

## EXERCÍCIO

### FOLHA DE PAGAMENTO DE JANEIRO - 2009

#### 1. FABIANA DA SILVA

- Salário R\$ 500,00 por mês
- Adicional de insalubridade 40%
- Tem 2 dependentes (filho menor de 14 anos)
- Recebeu de vale transporte no mês R\$ 90,00
- Horário de trabalho 8h às 18h com 2h de intervalo
- Adiantamento de Salário 40%

#### 2. MARCIA SILVANA

- Admitido em 06/01/2009
- Faltou injustificadamente na primeira semana de trabalho na segunda feira
- Salário R\$ 1.800,00 por mês
- Adicional de periculosidade
- Recebeu de vale-transporte no mês R\$ 100,00
- Horário de trabalho 8h às 18h com 2h de intervalo
- Adiantamento de Salário 40%

#### 3. JOÃO DA SILVA

- Salário R\$ 2.700,00 por mês
- Recebeu de vale-transporte no mês R\$ 100,00
- Horário de trabalho 8h às 18h com 2h de intervalo
- Realizou 30 horas extras diurnas e 15 horas extras noturnas
- 2 dependentes
- Adiantamento de Salário 40%

O SÓCIO MARIO DA SILVA RECEBEU DE PROLABORE R\$ 600,00  
HONORÁRIOS DO CONTADOR R\$ 800,00

CALCULAR O VALOR DA GPS E FGTS CONSIDERANDO QUE O REGIME TRIBUTÁRIO DA EMPRESA É NORMAL



## FOLHA DE PAGAMENTO: 01/01/2009 A 31/01/2009

**FABIANA DA SILVA**

DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	LÍQUIDO
SALÁRIO BASE				
INSALUBRIDADE				
SALÁRIO FAMÍLIA				
VALE TRANSPORTE				
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO				
INSS FOLHA				
IRRF FOLHA				
<b>TOTAL</b>				

**MARCIA SILVANA = 06/01/2008**

DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	LÍQUIDO
SALÁRIO BASE = 25 dias				
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE				
FALTAS				
VALE TRANSPORTE				
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO				
INSS FOLHA				
IRRF FOLHA				
<b>TOTAL</b>				

**JOÃO DA SILVA**

DESCRIÇÃO	REF.	PROVENTOS	DESCONTOS	LÍQUIDO
SALÁRIO BASE				
HORA EXTRA DIURNA				
HORA EXTRA NOTURNA				
RSR				
VALE TRANSPORTE				
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO				
INSS FOLHA				
IRRF FOLHA				
<b>TOTAL</b>				

**RESUMO DA FOLHA**

TOTAL GERAL DA FOLHA	
( - ) DESCONTOS	
( = ) TOTAL LÍQUIDO	

**INFORMAÇÕES ADICIONAIS**


FGTS =

## GRATIFICAÇÃO DE NATAL (13º SALÁRIO)

PREVISÃO LEGAL: Leis nº 4.090/62 e nº 4.749/65 e Constituição Federal, arts 7º, VIII; e, art. 201, § 6º.

**CONCEITO:** É uma gratificação compulsória devida a todo empregado no mês de dezembro de cada ano. O seu valor equivale a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço. Considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro.

O 13º salário sofre a incidência do FGTS e das contribuições previdenciárias.

**FORMA DE PAGAMENTO:**

A gratificação natalina deve ser paga em duas parcelas:

A primeira parcela, é paga entre os meses de fevereiro e novembro ou, se o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano, por ocasião de suas férias, e equivale à metade do salário do empregado no mês anterior ao do pagamento;

A segunda parcela, deve ser paga até o dia 20 de dezembro, e equivale à remuneração do mês de dezembro, compensando-se a importância paga a título de adiantamento (1ª parcela), sem nenhuma correção monetária.

**13º SALÁRIO PROPORCIONAL:**

O empregado tem direito a receber o 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano, quando extinto o seu contrato de trabalho, nas seguintes hipóteses:

- Dispensa sem justa causa;
- Dispensa indireta;
- Término do contrato a prazo determinado;
- Aposentadoria;
- Extinção da empresa;
- Pedido de demissão

Todavia, se o empregado for despedido por justa causa, ou por culpa recíproca, perde o direito à percepção do 13º salário proporcional e, se já recebeu a primeira metade, a lei autoriza a compensação desse valor com qualquer crédito trabalhista, tais como saldo de salário e férias vencidas.

**EMPREGADO QUE PASSOU O ANO EM GOZO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:**

Se o empregado permanecer afastado durante o ano, gozando de benefício previdenciário, a empresa pagará o 13º salário proporcional ao período trabalhado, mais o referente aos 15 primeiros dias do afastamento. O restante será pago pelo INSS, na forma de abono anual.

**FÉRIAS INDIVIDUAIS:** arts. 129 a 153 da CLT.

As férias correspondem ao período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, com o fim de restaurar suas energias, mas recebe remuneração do empregador.

O legislador, considerando que o trabalho contínuo é prejudicial à saúde, confere um período de descanso prolongado ao trabalhador, após o período de doze meses, a fim de assegurar sua saúde física e mental.

Diz-se que as férias são individuais quando esse direito é concedido a apenas um empregado ou a alguns empregados simultaneamente. Não a todos ao mesmo tempo, hipótese de férias coletivas.

**PERÍODO AQUISITIVO**

Para o empregado ter direito às férias, há necessidade de cumprir um período que é denominado de **período aquisitivo** daquele direito.

No momento em que é admitido na empresa, começa a correr o período aquisitivo, e somente após 12 meses de vigência do contrato de trabalho do empregado é que haverá o direito às férias (CLT, art. 130).

O cumprimento do período aquisitivo constitui condição para a concessão das férias ao trabalhador.

## PERÍODO CONCESSIVO

Completado o período aquisitivo, que é de 12 meses, o empregador terá de conceder as férias nos 12 meses subsequentes, período a que se dá o nome de **período concessivo**.

A concessão das férias é ato exclusivo do empregador, independentemente de pedido ou concordância do empregado. É o empregador que irá determinar a data da concessão das férias do empregado, da forma que melhor atenda aos interesses da empresa.

## DURAÇÃO DAS FÉRIAS

As férias dos empregados em geral são gozadas em dias corridos, úteis e não úteis, sendo que a sua duração depende da assiduidade do empregado, sofrendo diminuição na proporção das suas faltas injustificadas.

<b>Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo</b>	<b><i>Duração do período de férias</i></b>
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
Acima de 32	Nenhum dia de férias

## CONCESSÃO FORA DO PERÍODO

Sempre que as férias forem concedidas fora do prazo, isto é, após o período concessivo, o empregador estará obrigado a pagá-las em **dobro**.

Depois de esgotado o período concessivo de férias, sem que o empregador as haja concedido, poderá o empregado ajuizar reclamação trabalhista pedindo ao juiz a fixação das férias, por sentença, para o fim de gozá-las. Nessa circunstância, o juiz terá poderes para fixar o período das férias, nos termos do art. 137, § 1º da CLT.

## ABONO DE FÉRIAS

A lei permite a transformação de 1/3 das férias em pagamento em dinheiro. Haverá a redução do número de dias de férias e o proporcional aumento no ganho do empregado. O abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo (CLT, art. 143, § 1º).

Nas férias coletivas, a conversão do abono de férias deverá ser objeto de negociação coletiva entre o empregador e o sindicato representativo dos trabalhadores, independentemente de requerimento individual sua concessão.

O empregado contratado a tempo parcial não poderá converter parte das suas férias em abono pecuniário (CLT, art. 143, § 3º).

O prazo para o pagamento do abono ao empregado é o mesmo estabelecido para o pagamento das férias, isto é, até dois dias antes do início das férias.

## **FÉRIAS VENCIDAS:**

**Férias vencidas** são aquelas cujo período aquisitivo já foi completado e que não foram ainda concedidas ao empregado. Dispõe CLT no seu art. 146: “Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido”.

As férias vencidas são devidas em todas as hipóteses de dispensa: com justa causa, sem justa causa, no pedido de demissão, e ainda no término do contrato a prazo determinado (com duração superior a um ano).

## **FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

As **férias proporcionais** são aquelas cujo período aquisitivo não está completo no momento da rescisão. É o caso, por exemplo, do empregado dispensado com 7 meses de trabalho, ou daquele com 2 anos e 7 meses de trabalho.

O valor a ser pago é proporcional, correspondendo a 1/12 por mês do período aquisitivo, contando-se a fração superior a 14 dias como um mês e desprezando-se a igual ou inferior. (CLT, art. 146, parágrafo único).

As férias indenizadas, sejam vencidas ou proporcionais, são devidas com o adicional de um terço constitucional (CF, art. 7º, XVII).

**FÉRIAS PROPORCIONAIS PARA EMPREGADOS COM MAIS DE 1 ANO DE CASA:** CLT, art. 146, parágrafo único.

De acordo com o dispositivo legal, se o empregado possui mais de um ano de casa, sempre terá direito ao pagamento das férias proporcionais, EXCETO em uma única hipótese: a dispensa com justa causa.

## **PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS**

Extinto o contrato de trabalho, o empregado tem o prazo de 2 anos para ingressar com a ação trabalhista. Durante a relação de emprego, o prazo prescricional é de 5 anos (CF, art. 7º, XXIX).

Com relação às férias, a prescrição de 5 anos, durante o contrato de trabalho, é contada a partir do fim do período concessivo. O prazo prescricional de 2 anos, após a extinção do contrato de trabalho, conta-se, evidentemente, a partir da data de cessação do ajuste.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

A CLT permite que sejam concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Bem como, permite o fracionamento das férias em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias. (CLT, art. 139, “caput” e § 1º).

Incumbe exclusivamente ao empregador a decisão sobre a conveniência de conceder férias coletivas, o momento de sua concessão, o fracionamento, bem assim sobre sua abrangência (se alcançará todos os estabelecimentos da empresa, alguns estabelecimentos ou mesmo um único setor).

## **FORMALIDADES A SEREM CUMPRIDAS NA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

A CLT exige a prévia comunicação à DRT e ao sindicato dos trabalhadores, com a antecedência mínima de 15 dias, informando as datas de início e de fim das férias coletivas, bem assim dos estabelecimentos ou setores atingidos pela medida (art. 139, § 2º).

Conclui-se do dispositivo acima, que a Lei não exige que a empresa solicite autorização da DRT ou do sindicato dos trabalhadores para a concessão das férias coletivas. Deverá apenas comunicar-lhes que irá concedê-las, com a antecedência mínima de 15 dias.

A anotação da CTPS das férias coletivas poderá dar-se mediante carimbo, a ser aprovado pelo Ministério do Trabalho, quando o número de empregados contemplados com as férias for superior a 300 (CLT, art. 141).

## POSSIBILIDADE DE ABONO PECUNIÁRIO

A CLT admite a possibilidade de conversão de 1/3 das férias coletivas em pagamento em dinheiro. O abono, nesse caso, deverá ser ajustado mediante negociação coletiva da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual do trabalhador. (art. 143, § 2º). Isto é, prevalecerá a vontade manifestada pelo Sindicato, submetendo-se a ela os trabalhadores .

## FÉRIAS COLETIVAS PROPORCIONAIS

Havendo a concessão de férias coletivas, os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140).

As férias proporcionais dos empregados com menos de 12 meses de empresa deverão ser concedidas observando-se a seguinte tabela:

Fração do ano trabalhada	Até 5 faltas	De 6 a 14 faltas	De 15 a 23 faltas	De 24 a 32 faltas
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias*	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias*	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias*	20 dias*	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias*	22 dias*	16,5 dias	11 dias

\* Hipóteses em que será cabível o fracionamento das férias.

Pode acontecer, porém, de a empresa ter interesse em conceder, a todos os seus empregados, férias coletivas com duração de 30 dias. Nessa hipótese, como fica a situação dos empregados que só têm direito a férias proporcionais? Poderá a empresa, posteriormente descontar da remuneração desses empregados os dias a mais que obtiveram de férias? Ou, poderá exigir-lhes a compensação desses dias com futuros períodos de férias?

A doutrina não aceita o desconto da remuneração, assim como a exigência de qualquer compensação futura, em face da inexistência de previsão legal. O ônus, no caso, deve ser suportado pelo empregador, a quem favorecem as férias coletivas. O período concedido a mais será considerado licença remunerada..

Por outro lado, se as férias coletivas concedidas forem inferiores ao período a que o trabalhador teria direito, o período remanescente deverá ser concedido pelo empregador em outra oportunidade, dentro do período concessivo. O período remanescente poderá ser concedido de forma individual. Assim, se o empregado tinha direito a 30 dias de férias e a empresa só concedeu férias coletivas de 15 dias, os outros 15 dias deverão ser concedidos dentro do período concessivo, sob pena de pagamento em dobro pelo empregador.

## RESCISÃO CONTRATUAL

PRAZOS DE PAGAMENTO: CLT, art. 477, § 6º

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- até o **primeiro dia útil** imediato ao término do contrato; ou
- até o **décimo dia**, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

As verbas devidas ao empregado, cujo contrato tem previsão de extinção, por ter lhe sido concedido o aviso prévio ou por estar subordinado a um contrato de trabalho por prazo determinado, são devidas no dia útil imediato ao fim do contrato.

O prazo se estenderá até o 10º dia, na hipótese de ausência de aviso prévio (dispensa por justa causa ou aviso prévio indenizado)

#### **MULTAS:** CLT, art. 477, § 8º

Se houver atraso no pagamento, isto é, se o empregador não cumprir os prazos previstos no § 6º do art. 477, ficará sujeito a multa administrativa, devida ao Ministério do Trabalho e Emprego, bem como ao pagamento de multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário.

Todavia, se foi o empregado que deu causa ao atraso no pagamento das verbas rescisórias, o empregador fica isento do pagamento de multa.

#### **HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS:** CLT, art. 477, § 1º

Qualquer rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

A exigência de homologação imposta pela lei não leva em consideração o tipo de rescisão, se foi demissão com ou sem justa causa, se foi pedido de demissão, etc, o que realmente importa é o tempo de serviço.

Assim, se o empregado tem até 1 ano de contrato, o acerto de contas poderá ser feito na própria empresa, sem assistência, valendo como quitação o recibo elaborado pela empresa.

Todavia, se o empregado tem mais de 1 ano de contrato, o recibo de quitação só será válido se houver assistência do órgão competente.

#### **ÓRGÃOS COMPETENTES PARA HOMOLOGAR AS RESCISÕES:** CLT, art. 477, § 1º e 3º.

De acordo com o parágrafo primeiro os órgãos competentes para homologação de rescisão contratual são: Sindicato Profissional, ou Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **FORMAS DE PAGAMENTO:** CLT, art. 477, § 4º

O pagamento a que tiver direito o empregado, deve ser feito à vista, em dinheiro ou em cheque visado. Caso o empregado seja analfabeto ou menor de 18 anos, o pagamento só poderá ser feito em dinheiro.

#### **SITUAÇÃO DO MENOR**

Dispõe o art. 439 da CLT: Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida”.

#### **PRESCRIÇÃO**

O prazo prescricional após a extinção do vínculo empregatício é de 2 anos, isto é, o trabalhador terá até 2 anos, contados a partir da data da dispensa, para ajuizar reclamação trabalhista pleiteando direitos que julgue ser merecedor.

Não esquecendo que os créditos trabalhistas prescrevem em 5 anos. Com exceção do FGTS que prescreve em 30 anos.

Ressalte-se que “contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição” (art. 440 da CLT).

**O EMPREGADO PODERÁ DEIXAR DE COMPARECER AO SERVIÇO SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO:**  
Art. 473.

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

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

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

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

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

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17/08/1964 (Lei do Serviço Militar);

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

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

## TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro
	05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS – PASEP	11 Nome			
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro
	14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
	18 CPF	19 Data de nascimento	20 Nome da mãe		

DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios	22 Data de admissão	23 Data do Aviso Prévio	24 Data de afastamento
	25 Causa do afastamento	26 Cód. afastamento	27 Pensão alimentícia (%)	28 Categoria do trabalhador

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS		Valor		Valor	DEDUÇÕES	
	29 Aviso Prévio Indenizado			38 Comissões		47 Previdência
30 Saldo salário ___ dias			39 Gratificações		48 Previdência 13º salário	
31 13º Salário ___/12 avos			40 Horas extras ___horas		49 Adiantamentos	
32 13º Sal. Inden. ___/12 avos			41 Adic. insalub./periculosidade		50 IRRF	
33 Férias vencidas			42		51	
34 Férias proporc. ___/12 avos			43		52	
35 1/3 salário s/ férias			44		53	
36 Salário família ___ dias			45		54 TOTAL DAS DEDUÇÕES	
37 Adicional noturno			46 TOTAL BRUTO		55 LÍQUIDO A RECEBER	

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO	56 Local e data do recebimento	57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto		
	58 Assinatura do trabalhador	59 Assinatura do responsável legal do trabalhador		
	60 HOMOLOGAÇÃO Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas.  _____ Local e data  _____ Carimbo e assinatura do assistente	61 Digital do trabalhador	62 Digital do responsável legal	
	63 Identificação do órgão homologador	64 Recepção pelo Banco (data e carimbo)		

***A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA***