

FUNÇÃO DO DEPTO PESSOAL

Administrar a movimentação de pessoal entre empregador e empregado, preparar Folha de Pagamento, 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

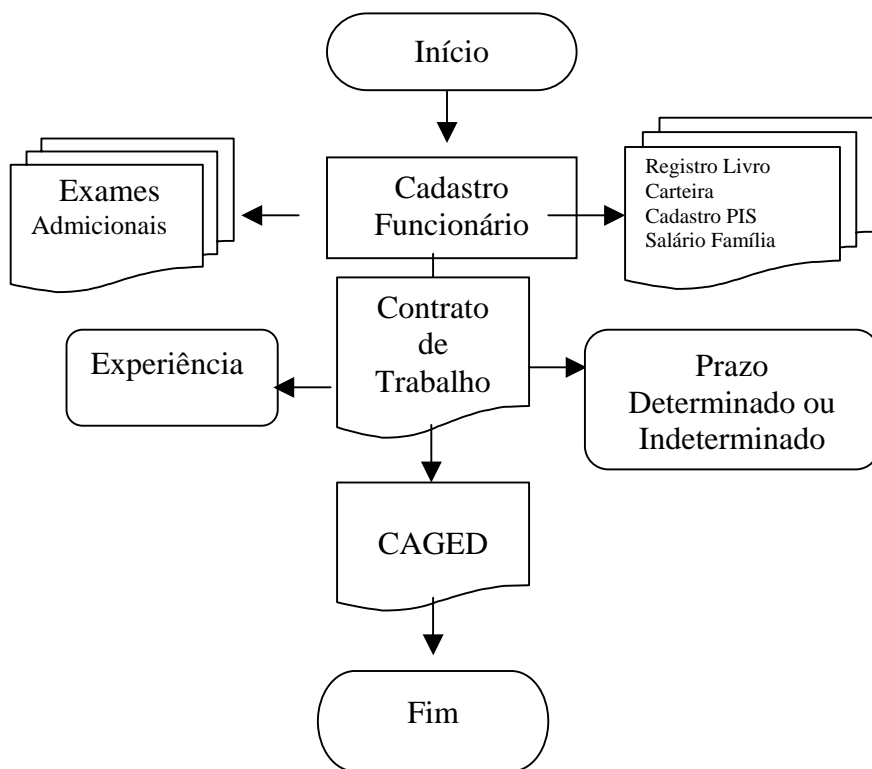
A CLT dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (art. 2º).

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.

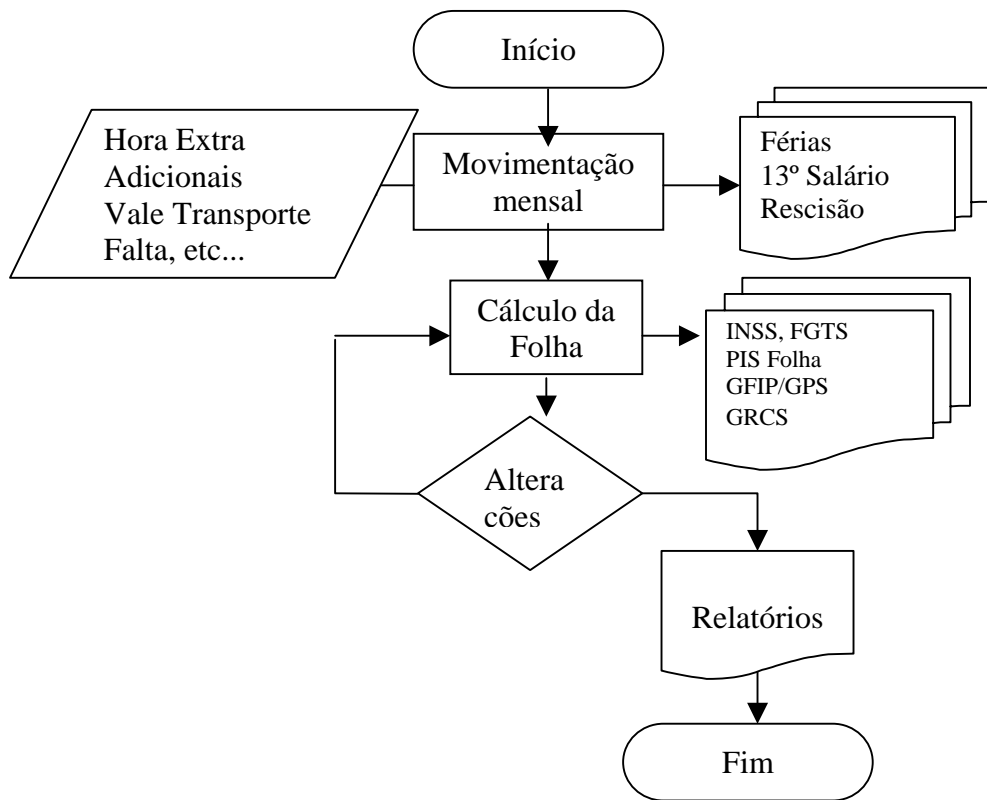
EQUIPARADOS A EMPREGADOR

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).

TAREFAS ELABORADAS NO SETOR DE PESSOAL - ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS



TAREFAS ELABORADAS NO FINAL DO MÊS FOLHA DE PAGAMENTO



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

Ficha de Solicitação de Emprego - serve de base para que se proceda o preenchimento dos documentos necessários para admissão de um novo empregado. Nela consta: Dados pessoais, documentos pessoais, dados profissionais e referências.

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.

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.

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 subseqüente 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).

SERVIÇO TRANSITÓRIO OU DE NATUREZA TRANSITÓRIA:

Entende-se por atividade laboral transitória a execução de um serviço de breve duração, contrastando, portanto, com as atividades normais da empresa. Todavia, a atividade pode coincidir com aquela que a empresa permanentemente desenvolva, não necessitando, obrigatoriamente, ser diversa. Nesse caso, basta que haja uma razão momentânea, transitória, que justifique a necessidade de o empregador ter maior número de empregados.

Um exemplo de contratação por prazo determinado para a realização de atividade laboral transitória diversa da atividade permanente da empresa seria a contratação de um professor de Espanhol para ministrar aulas durante dois ou três meses, visando a transmitir noções básicas da língua aos empregados de uma agência de turismo especializada em viagens para países da América Latina.

Exemplo de contratação por prazo determinado para a realização de atividade laboral transitória coincidente com a atividade permanente da empresa ocorreria no caso de uma fábrica de peças que tivesse produção normal de 100.000 unidades e, num dado momento, excepcionalmente, recebesse um grande pedido que fugisse à sua rotina e à sua capacidade normal de produção. Essa empresa poderia contratar empregados por prazo determinado para atender a essa necessidade transitória.

ATIVIDADE EMPRESARIAL DE CARÁTER TRANSITÓRIO:

Outra hipótese para a contratação a prazo determinado é a própria atividade normal da empresa ter caráter transitório. Portanto, aqui, a transitoriedade será da própria empresa, cuja existência limitar-se-á no tempo, pelos próprios fins a que se destina. Não se trata, nesse caso, de transitoriedade relativa ao empregado ou ao serviço.

São exemplos: uma empresa constituída somente para a venda de chocolate na Páscoa de um determinado ano; ou para a venda de fogos juninos, desconstituindo-se após o mês de junho.

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 contrata-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 01.01.05 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 (a) portador (a) desta trabalha em caráter de experiência pelo prazo de, conforme contrato assinado em separado.

Fortaleza,..... de de.....

EMPREGADO TEMPORÁRIO.

"Aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, por prazo não superior a três meses, prorrogável, presta serviços para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas, na forma da legislação própria" (Lei nº 6.019/74).

O dispositivo refere-se ao **trabalhador temporário**. Pode este trabalhador ser contratado, entre outros casos, em virtude de férias ou licença de um empregado regular da empresa, ou em função de aumento extraordinário em seu volume de serviço.

Nessa espécie de relação existem três figuras: a **empresa de trabalho temporário**, que cede o empregado; a tomadora, que contrata o trabalhador; e o **próprio empregado** que, vinculado à primeira, presta serviços à segunda.

O **vínculo empregatício** é formado entre o empregado e a empresa de trabalho temporário, a não ser que o contrato seja firmado ou prorrogado em desconformidade com as prescrições legais, quando então o vínculo será estabelecido diretamente entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços. Nesta hipótese, será o empregado enquadrado na regra anterior, embora tal alteração não tenha qualquer efeito acerca de seus direitos previdenciários.

Essa espécie de **segurado empregado** apresenta como peculiaridade a prestação de serviço por tempo reduzido, de cada vez a uma empresa distinta; e, como já se disse, **há vinculação**, em regra, à empresa de trabalho temporário, não à tomadora dos serviços.

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).

CONTRATO DE ESTAGIÁRIO

Estágio é o período de tempo em que o estudante exerce sua profissão mediante a prática e o aperfeiçoamento de ensinamentos teóricos ministrados na escola. A Lei que regula os estágios remunerados de estudantes de 2º (segundo) e 3º (terceiro) graus é a de nº 6.494/77 e o decreto nº 87.497/82.

Caracterização do Estágio - Para caracterização e definição do estágio curricular, é necessária a existência de instrumento jurídico (convênio para a concessão de estágio) entre a instituição de ensino e as pessoas jurídicas de direito público e privado, periodicamente reexaminado, no qual estejam estabelecidas todas as condições de realização do estágio. A realização do estágio remunerado não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. O comprovante da inexistência de vínculo empregatício é a celebração do "Termo de Compromisso, entre a concedente (empresa), interveniente (instituição de ensino) e o estagiário (estudante)".

Seguro Acidentes Pessoais - A entidade pública ou privada concedente da oportunidade de estágio curricular, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante. (Art. 8º Decreto nº 87.797/82).

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;

$$\begin{array}{l} 5 \text{ dias (segunda a sexta)} \times 8\text{h} \dots\dots\dots = 40 \text{ h} \\ 1 \text{ dia (sábado)} 4\text{h} \dots\dots\dots = \underline{4 \text{ h}} \\ \text{Total} \dots\dots\dots = 44 \text{ h} \end{array}$$

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:

$$\begin{array}{l} 8\text{h.} \times 5 \text{ dias (seg. a sexta)} = 40\text{h} \times 60\text{m} = \frac{2.400\text{m}}{60\text{m}} = 40\text{h} \\ \underline{48\text{m}} \times 5 \text{ dias (seg. a sexta)} = 4\text{h} \times 60\text{m} = \frac{240\text{m}}{60\text{m}} = \underline{4\text{h}} \\ 8\text{h} 48\text{m} \text{ dia} = \frac{2.640\text{min}}{60\text{m}} = 44\text{h} \text{ semanais} \end{array}$$

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

Conceito

Representa o resumo de tudo o que o empregado tem a receber, ser descontado e o valor líquido a receber.

A folha de pagto divide-se em duas partes: Proventos e Descontos.

PROVENTOS:

SALÁRIO – é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pagos mensais, quinzenais, semanal ou diariamente.

REMUNERAÇÃO - inclui o salário indireto, pago por terceiros (gorjetas), e o salário direto pago pelo empregador (em dinheiro ou utilidades).

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

§ 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 22:00 h às 5:00 h perfaz um total de 8 horas (7 horas X 60 min = 420 min : 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 (§ 42 do art. 73 da CLT), para período noturno.

HORAS EXTRAS - Art. 59. 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, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

RSR – Repouso Semanal Remunerado

1. Cálculo de integração das horas extras no repouso semanal e feriado

De acordo com a Lei nº 7.415, de 9/12/1985, 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 Abril/2004, trabalha 220h mês, fez 30h extras diurna, nesse mês houve cinco domingos e um feriado. Calcular a hora extra e remuneração do repouso semanal e feriado?

2. Cálculo de integração do repouso semanal e feriados nas comissões

é devida a remuneração do repouso semana e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista (Enunciado TST nº 27).

Exemplo: A comissão de um vendedor no mês Abril/2004, foi de R\$ 4.800,00; nesse mês houve cinco domingos e um feriado. Como calcular a remuneração do repouso semanal e feriado?

Deduzam-se dos 30 dias (mensalista) os cinco dias de repouso semanal e o feriado = 24 dias

$$\text{R\$ } 4.800,00 / 24 = \text{R\$ } 200,00$$

$$\text{R\$ } 200,00 \times 6 = \text{R\$ } 1.200,00$$

A remuneração do repouso semanal e do feriado do mês é de R\$ 1.200,00

$$\text{Valor a receber no mês: R\$ } 4.800,00 + \text{R\$ } 1.200,00 = \text{R\$ } 6.000,00$$

Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

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.

"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 pago uma cota de Salário-Família por filho até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade. Pode ser solicitado pelo(a) empregado(a) junto à empresa, pelo trabalhador(a) avulso(a) junto ao sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra e pelos aposentados nas Agências da Previdência Social, quando do requerimento de benefícios, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- Requerimento de Salário-Família;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;
- Certidão de Nascimento do filho (original e cópia);
- Comprovação de invalidez, a cargo da Perícia Médica do INSS, para dependentes maiores de 14 anos.

Será exigida a apresentação de:

- Caderneta de vacinação ou documento equivalente, quando menor de 07 anos, no mês de novembro, a partir do ano 2.000;
- Comprovante de frequência à escola, a partir de 07 anos de idade, nos meses de maio e novembro, a partir do ano 2.000 .

Informações complementares:

1. No caso do menor inválido que não frequenta à 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.

TABELA

Art. 4º O valor da cota do salário família por filho ou equiparado de qualquer condição, até quatorze anos de idade, ou inválido de qualquer idade, a partir de 1º de maio de 2005, é de:

I - R\$ 21,27 (vinte e um reais e vinte e sete centavos) para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 414,78 (quatrocentos e catorze reais e setenta e oito centavos);

II - R\$ 14,99 (catorze reais e noventa e nove centavos) para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 414,78 (quatrocentos e catorze reais e setenta e oito centavos) e igual ou inferior a R\$ 623,44 (seiscentos e vinte e três reais e quarenta e quatro centavos).

§ 1º Para os fins deste artigo, considera-se remuneração mensal do segurado o valor total do respectivo salário-de-contribuição, ainda que resultante da soma dos salários-de-contribuição correspondentes a atividades simultâneas.

§ 2º O direito à cota do salário-família é definido em razão da remuneração que seria devida ao empregado no mês, independentemente do número de dias efetivamente trabalhados.

§ 3º Todas as importâncias que integram o salário-de-contribuição serão consideradas como parte integrante da remuneração do mês, exceto o 13º salário e o adicional de férias previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, para efeito de definição do direito à cota de salário-família.

§ 4º A cota do salário-família é devida proporcionalmente aos dias trabalhados nos meses de admissão e demissão do empregado.**DIÁRIAS PARA VIAGENS:** - As diárias são pagamentos efetuados pelo empregador ao empregado para este fazer face as despesas decorrentes de pousada, alimentação e locomoção quando necessário o seu deslocamento para executar determinados serviços em outra localidade. Em regra as diárias têm caráter indenizatório, ou seja, não constituem salário.

Entretanto, integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagens que excedam 50% do salário do empregado. Excedendo 50% do valor do salário, o valor integral das diárias (e não apenas o excesso) perde a natureza de indenização e passa a configurar salário.

CESTA BÁSICA

A empresa fornecedora de cestas básicas deverá estar inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). Na Nota Fiscal de compra, deverá constar o número do referido registro no Ministério do Trabalho, caso contrário, a fiscalização entenderá como salário in natura, sujeito, portanto, aos recolhimentos das

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

Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de maio de 2005

Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 800,45	7,65
de R\$ 800,46 a R\$ 900,00	8,65
de R\$ 900,01 a R\$ 1.334,07	9,00
de R\$ 1.334,08 até R\$ 2.668,15	11,00

Portaria nº 822, de 11 de maio de 2005

Contribuição do Empregador Doméstico 12% do salário pago, respeitando o teto acima.

IMPOSTO DE RENDA

A empresa deverá descontar dos seus empregados o imposto de renda, desde que os mesmos se enquadrem na tabela progressiva.

TABELA DO IRPF (M.P nº 232 de 30/12/2004)

Base de cálculo mensal em R\$	Líquota (%)	Parcela a deduzir
Até 1.164,00	Isento	-
De 1.164,01 até 2.326,00	15	174,60
Acima de 2.326,00	27,5	465,35

DEDUÇÕES PERMITIDAS

Na determinação da base de cálculo sujeita à incidência mensal do imposto podem ser deduzidos do rendimento tributável:

- pensão alimentícia
- R\$ 117,00 por dependente
- contribuição previdenciária oficial
- contribuição a entidade de previdência privada domiciliada no Brasil
- contribuição aos Fundos de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da previdência social, cujo titular ou cotista seja trabalhador com vínculo empregatício ou administrador
- valor mensal de até R\$ 1.164,00 relativo à parcela isenta de aposentadoria, pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma, paga pela previdência oficial, ou privada, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 anos de idade

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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 do referido pagamento.

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.adiantamentos

VALE TRANSPORTE

A empresa que concede o vale transporte está autorizada a descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente 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).

ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO - Se houver atraso no pagamento do salário, o contrato de trabalho pode, a critério do empregado ser rescindido como dispensa indireta pelo descumprimento das obrigações do empregador (CLT, art. 483, d).

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.

FÉRIAS INDIVIDUAIS: arts. 129 a 138 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.

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Duração do período de férias
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

O empregado doméstico está sujeito à regra própria, que lhe concede o direito de **vinte dias úteis** de férias após cada doze meses de trabalho.

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.

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.

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).

Contribuição Sindical Patronal e Laboral

A Contribuição Sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da categoria ou da profissão, ou, inexistindo este, a favor da correspondente federação.

1. Prazo de recolhimento

As empresas, autônomos e profissionais liberais, organizados em firmas ou empresas com capital social registrado, deverão recolher a Contribuição Sindical - Patronal/2005 no mês de janeiro. Para aqueles que venham estabelecer-se após o mês de janeiro, o recolhimento deve ser feito na ocasião em que solicitarem às repartições o registro ou a licença para o exercício de sua atividade.

2. Guia de recolhimento

O empregador deve verificar, na entidade sindical, se a "Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical - GRCS" está em uso ou se foi adotado outro formulário apropriado para recolhimento e se o mesmo já foi distribuído aos contribuintes.

3. Pessoas Jurídicas inscritas no SIMPLES

A inscrição no Simples dispensa a pessoa jurídica do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as destinadas ao Serviço Social do Comércio (Sesc), ao Serviço Social da Indústria (Sesi), ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), e seus congêneres, bem assim as relativas ao salário-educação e à contribuição sindical patronal.

Contribuição sindical. Empregados, Trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

Prazo de recolhimento

De acordo com o art. 583 da 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 realizar-se-á no mês de fevereiro.

Assim, os agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais recolhem, sem multa e juros, a contribuição sindical até o último dia de expediente bancário do mês de fevereiro de cada ano. O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho e o seu recolhimento pode ser efetuado nas agências do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, ou em qualquer agência bancária integrante do sistema de arrecadação de tributos federais, mediante guias fornecidas pelas respectivas entidades sindicais.

As guias de contribuição sindical são normalmente enviadas pelas entidades sindicais, por via postal, aos contribuintes e podem conter instruções específicas de recolhimento, tais como: valor, vencimento, designação das opções de recolhimento pelos bancos ou casas lotéricas credenciadas.

Caso os agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais não seja sindicalizado ou não tenha recebido a guia de recolhimento da contribuição sindical, deve obtê-la na correspondente entidade sindical.

EXERCÍCIO

FOLHA DE PAGAMENTO MAIO/2005

- TRABALHA 220h MÊS

- Horário: 08h às 18h com 2hs de intervalo para almoço

FUNC: ANA DA SILVA

SALÁRIO: R\$ 500,00

2 DEPENDENTES MENORES DE 14 ANOS

RECEBEU DE VALE TRANSPORTE R\$ 80,00

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO 40%

FUNC: MARTA HELENA

SALÁRIO: R\$ 1.400,00

RECEBEU DE VALE TRANSPORTE R\$ 80,00

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO 40%

FUNC: LUCIANA SILVA

SALÁRIO: R\$ 1.900,00

2 DEPENDENTES MENOSRES DE 14 ANOS

HORA HEXTRA: 25 DIURNA E 15 NOTURNA

RECEBEU DE VALE TRANSPORTE R\$ 80,00

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO 40%

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	29 Aviso Prévio Indenizado	Valor	38 Comissões	Valor	DEDUÇÕES	
					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

00 - Para uso da CAIXA

Dados do Empregador

02 - Razão social/nome

03 - CNPJ/CEI

04 - Pessoa para contato/DDD/telefone

05 - Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)

06 - Bairro/distrito

07 - Município

08 - UF

09 - CEP

10 - Tomador de serviço (CNPJ/CEI/CGC)

11 - Tomador de serviço (razão social)

12 - FPAS

13 - SIMPLES

14 - CNAE

01 - Carimbo CIEF

Dados do Trabalhador

15 - Nome do trabalhador

16 - Nº do PIS/PASEP

17 - Data admissão

18 - Cat

19 - Data movimentação

Código

20 - Aviso prévio

 1 - Trabalhada
2 - Indenizada

 21 - Recolhimento dissídio/Acordo
Data homologação/publicação

22 - Data de nascimento

23 - Carteira de Trabalho (nº/série)

24 - Data Opção

 Campanha obrigatória para
admissão anterior a 05/10/1988

Informação de remuneração/saldo fins rescisórios

25 - Mês anterior à rescisão

26 - Mês de rescisão

27 - Aviso prévio indenizado

28 - Saldo para fins rescisórios

29 - Somatório (campos 25 a 28)

Os valores lançados nos campos abaixo devem contemplar, além daqueles devidos ao trabalhador, a Contribuição Social de que trata a Lei Complementar 110/2001, bem como todos os encargos legais por recolhimento em atraso, quando for o caso.

Valores a recolher

30 - Mês anterior à rescisão

31 - Mês de rescisão

32 - Aviso prévio indenizado

33 - Multa rescisória

34 - Total a recolher

Local e data

Autenticação mecânica

Assinatura